

**CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE NANTERRE**
Conseil des prud'hommes
2 Rue Pablo Neruda
92020 NANTERRE CEDEX

Tél : 01 40 97 16 63
Fax : 01.40.97.16.51

PROCES VERBAUX
CONSEIL DE PRUD'HOMME
NANTERRE

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

**JUGEMENT DE DÉPARTAGE
du 12 Décembre 2014**

**Audience de plaidoirie du 10 Novembre 2014
Mise à disposition le 12 Décembre 2014**

RG N° F 12/02686

SECTION Encadrement(départage)

MINUTE N° : 141 00113

**JUGEMENT Contradictoire et
en premier ressort**

Copies notifiées par L.R.A.R. le :

A.R. retour du demandeur :

A.R. retour du défendeur :

Expédition comportant la Formule
exécutoire délivrée le

à

DEPARTAGE DU 12 Décembre 2014
R.G. F 12/02686, section Encadrement
(Départage section)

Rendu par le bureau de jugement composé de :

Madame Soleine HUNTER-FALCK, Président Juge départiteur

Madame Anne MEJIAS DE HARO, Assesseur Conseiller (S)
Monsieur Bertrand MAHÉ, Assesseur Conseiller (S)

Assistés lors des débats et de la mise à disposition de Madame
Cristina FAVA, Greffier en pré-affectation assermenté

Dans l'affaire opposant

Madame

Représentée par Me Jouba WALKADI (Avocat au barreau de PARIS)

DEMANDERESSE

à

SARL

en la personne de son représentant légal

Représentée par Me Stéphane LAUBEUF (Avocat au barreau de
PARIS)

DÉFENDERESSE

DÉFENDEUR DES DROITS SUCCEDANT A LA HALDE
7 rue Saint Florentin
75409 PARIS CEDEX 08

Représenté par Me Caroline COLET (Avocat au barreau de PARIS)

PARTIE INTERVENANTE

FAITS ET PROCÉDURE

épouse a été embauchée par la SA , exploitant l'enseigne et devenue la SARL , par contrat à durée indéterminée le 17 août 2006 à temps plein (155,88h par mois) en qualité d'opticienne monteuse vendeuse k 230 catégorie cadre moyennant une rémunération brut annuelle de 23.760 €. La convention collective applicable est la convention collective nationale de l'optique, lunetterie de détail.

Le 1^{er} juin 2009 épouse se voit attribuer le coefficient 250 ; par avenant du 03 septembre 2011, la durée hebdomadaire du travail ayant été portée à 39h, il a été convenu que sa rémunération mensuelle brut serait fixée à 2.591,42€ comprenant la majoration de salaire de 25% de la 36^e à la 39^e heure.

Le 25 janvier 2010, épouse a reçu une mise en garde de la part de son employeur pour une absence injustifiée (09 janvier 2010).

Par LRAR du 28 novembre 2011, épouse a fait l'objet d'un avertissement en raison d'erreurs commises dans le traitement de dossiers ; épouse a contesté cet avertissement le 28 décembre 2011.

Elle a signalé son état de grossesse à son employeur le 13 décembre 2011.

épouse a été placée en arrêt de travail le 05 décembre 2011 prolongé jusqu'au 17 décembre 2011 ; puis du 24 décembre 2011 au 09 janvier 2012 avec prolongation jusqu'au 09 février 2012 ; elle est en congés payés du 10 février au 19 mars 2012 puis à nouveau en congé maladie de cette date jusqu'au 02 avril 2012 ; elle est alors placée en congé pathologique à partir du 03 avril 2012 puis en congé maternité à partir du 17 avril jusqu'au 06 août 2012 ; elle prendra des congés payés de cette date jusqu'au 04 septembre 2012.

Dans un courrier du 10 août 2012, épouse s'est étonnée que son employeur lui ait imposé de prendre quatre semaines de congés payés à l'issue de son congé maternité le 06 août 2012 sans respecter le délai prévu à l'article L 3141-16 du code du travail, tout en réclamant le paiement d'un salaire complémentaire (art 38 C.C.N.), et en contestant les prélèvements faits sur son salaire au titre de la Mutuelle.

épouse a repris le travail le 05 septembre 2012.

Le 13 septembre 2012, épouse a saisi le Défenseur des droits.

épouse a été placée en arrêt de travail à compter du 14 septembre 2012 jusqu'au 28 septembre 2012 pour "syndrome anxio dépressif 'lié aux conflits du travail'" ; une contre-visite a été organisée le 25 septembre 2012 et a confirmé le diagnostic.

Le 24 septembre 2012 elle dénonce les conditions dans lesquelles elle a repris son travail en faisant état d'une rétrogradation, d'une mise à l'écart et d'une surveillance.

épouse a saisi le Conseil de Prud'hommes de Nanterre le 08 octobre 2012 et les parties ont été convoquées devant le bureau de conciliation le 11 octobre 2012.

épouse a été convoquée le 29 septembre 2012 à un entretien préalable qui a eu lieu le 12 octobre 2012 avec mise à pied conservatoire à compter du 29 septembre 2012, elle a été licenciée pour faute grave par lettre recommandée du 18 octobre 2012 pour les motifs suivants :

"Madame,

(...)

Nous avons à déplorer de votre part une absence injustifiée en date du 13 septembre dernier et pour laquelle vous n'avez pas jugé nécessaire de nous

prévenir et de nous fournir d'explication et/ou justificatif. Cette absence inopinée a non seulement désorganisé le point de vente auquel vous êtes rattachée mais a également engendré une surcharge de travail inattendue pour vos collègues. Une telle attitude nous est difficilement acceptable dans la mesure où nous vous avons déjà mis en garde sur un tel comportement par lettre recommandée en date du 25 janvier 2010.

Nous vous rappelons que, conformément à la convention collective applicable à votre établissement, sous les quarante huit heures qui suivent le premier jour d'absence, le salarié doit, sauf en cas de force majeure, produire les pièces justificatives expliquant son absence. Nous vous précisons que la non production de justificatif constitue une faute grave.

Ceci n'est pas un fait isolé et fait suite à d'autres écarts de comportement pour lesquels nous ne pouvons rester sans réagir.

En effet, le 05 septembre dernier, vous avez délivré au client, M. [nom], des lentilles de contact correctrices sans aucune ordonnance médicale. Cet acte est inadmissible au regard des risques oculaires que cela peut engendrer pour le client. Ceci est d'autant plus grave au vu de vos fonctions d'opticien dans le cadre desquelles vous ne pouvez ignorer une telle interdiction, pouvant engager la responsabilité de votre employeur.

Madame, nous vous avons déjà averti sur le non-respect des procédures par lettre recommandée en date du 28 novembre 2011.

Outre cet irrespect des procédures, vous vous permettez un comportement qui n'est pas en adéquation avec la fonction occupée vis-à-vis de vos supérieurs hiérarchiques, que vous dénigrez sans gêne. Vous ne cessez de remettre en question les directives qui vous sont données et critiquez celles-ci auprès de vos collègues.

Force est de constater que l'accumulation de fautes professionnelles d'une particulière gravité et votre attitude contestataire et en totale opposition avec la politique de la Société, rendent impossible votre maintien dans l'entreprise, raison pour laquelle nous vous avons notifié une mise à pied conservatoire dans l'attente des explications que vous étiez amenée à nous fournir lors de l'entretien préalable.

Les explications recueillies auprès de vous ne nous ont pas permis de modifier notre appréciation des faits.

Par conséquent, nous vous notifions par la présente votre licenciement pour faute grave.

Dans ces conditions, votre licenciement prendra effet immédiatement à la date de première présentation de cette lettre, sans indemnités de préavis et de licenciement.

(...)"

[nom], épouse [nom] a contesté son licenciement le 22 octobre 2012 après avoir porté plainte le 12 octobre 2012 auprès du commissariat de police de Gennevilliers à l'encontre de M. [nom] son responsable hiérarchique.

Dans une délibération du 10 février 2014, le Défenseur des droits a estimé que la salariée avait fait l'objet d'un harcèlement moral discriminatoire fondé sur son sexe de la part de son employeur et qu'elle n'avait pas retrouvé son emploi à l'issue de son congé maternité ; le licenciement pour faute grave serait la conséquence de cette situation.

Le bureau de jugement du Conseil de prud'hommes de Nanterre s'est mis en départage le 21 juillet 2014 et a renvoyé l'affaire à l'audience de départage du 10 novembre 2014.

_____ épouse _____ demandé que soit prononcée la résiliation judiciaire du contrat de travail devant produire les effets d'un licenciement nul et à titre subsidiaire abusif, ainsi que la nullité de l'avertissement du 28 novembre 2011, et sollicité la condamnation de son employeur, sous le bénéfice de l'exécution provisoire, au paiement des sommes suivantes :

- 359 euros à titre de rappel de salaires (complément de salaire conventionnel),
- 35 euros à titre de congés payés sur rappel de salaires,
- 906,23 euros au titre de déductions injustifiées liées à la mutuelle,
- 1.943 euros à titre de rappel de salaire (mise à pied conservatoire),
- 194 euros au titre des congés payés afférents,
- 7.775 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis,
- 777 euros à titre de congés payés sur préavis,
- 4.103 euros à titre d'indemnité de licenciement,
- 35.000 euros à titre d'indemnité pour licenciement abusif,
- 20.000 euros à titre d'indemnité pour harcèlement moral et sexuel,
- 2.000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

_____ épouse _____ reproche à son employeur les faits suivants :

- l'absence de versement de complément de salaire conventionnel en application de l'article 38 de la CCN, alors qu'elle totalisait un an de présence et qu'elle avait été arrêtée dans le cadre d'un congé maternité, ce qui ressort des bulletins de salaire, et ce en dépit de sa réclamation ;
- l'absence du respect du délai de prévenance pour la prise de congés payés en application de l'article L 3141-16 C.Trav, à la fin de son congé maternité ;
- les déductions injustifiées au titre de la mutuelle, dont le régime a été modifié sans qu'elle en soit informée à partir de janvier 2012 ;
- le harcèlement moral et sexuel : _____ épouse _____ déclare avoir subi des gestes déplacés de la part de _____ en avril 2010 qui un jour a touché son collier et tenté de toucher sa poitrine puis un autre jour a touché ses fesses, ce qu'il a reconnu sans pour autant être inquiété ; elle a déposé plainte ; elle a fait l'objet d'une sanction injustifiée le 28 novembre 2011 destiné à sanctionner son état de grossesse ; elle a été arrêtée à plusieurs reprises pour syndrome anxio dépressif ;
- les sanctions disciplinaires injustifiées et discriminatoires, qu'elle a contestées ; elle demande l'annulation de l'avertissement du 28 novembre 2011.

A titre subsidiaire, _____ épouse _____ fait valoir un licenciement sans cause réelle et sérieuse ; son absence est justifiée par un certificat de décès au Maroc transmis à son employeur ; elle a respecté la procédure pour les lentilles de contact, n'a pas dénigré sa hiérarchie et produit des attestations démontrant son professionnalisme.

Oralement, _____ épouse _____ fait valoir qu'elle a subi un harcèlement dès que son employeur a connu son état de grossesse, le contexte professionnel devient difficile et elle fait l'objet de sanctions disciplinaires ; à son retour en septembre 2012 elle n'a plus été en contact avec la clientèle son rôle se bornant au montage des lunettes ; c'est son grand père maternel qui est décédé.

Le Défenseur des droits a été entendu en ses observations aux termes desquelles il estime que:

- _____ épouse _____ a fait l'objet d'un harcèlement moral discriminatoire de la part de son employeur et n'a pas retrouvé son emploi précédent à son retour de congé maternité;
- la rupture du contrat de travail est discriminatoire et encourt la nullité.

Il relève la concomitance entre l'annonce de la grossesse de l'épouse à son employeur et l'avertissement du 28 novembre 2011, les certificats médicaux ultérieurs constatant un état de souffrance au travail par la suite, le caractère infondé de la mise en demeure de janvier 2012, les difficultés liées au versement du complément de salaire et le changement de mutuelle, les congés payés imposés et le retrait de tâches au retour de son congé maternité, qui laissent présumer l'existence d'un harcèlement discriminatoire.

Oralement, il est fait état de la longue instruction du dossier sur deux années, la fiche de poste réduit ses missions de 6 à 2.

En défense, la SARL conclut au débouté des demandes adverses.

La SARL relève la concomitance entre la convocation à l'entretien préalable et la saisine du Conseil de prud'hommes de Nanterre ; elle conteste les affirmations adverses. Elle déclare que la décision du Défenseur des droits a été prise sans réel débat contradictoire, l'employeur n'ayant pas eu communication des éléments produits au soutien de ses prétentions par l'épouse dans le cadre de sa saisine.

L'article 38 CCN n'est applicable que si les indemnités journalières sont inférieures au salaire net ce qui n'est pas le cas au vu du salaire de référence net de 2012 ; la SARL conteste la réalité du harcèlement sexuel dont la démonstration ne repose que sur les déclarations de la salariée qui coïncide avec la convocation à l'entretien préalable ; elle conteste également le harcèlement moral, à la suite de son retour de congé maternité le 05 septembre 2012, l'épouse a été placée en arrêt maladie à partir du 13 septembre 2012 ce qui rend impossible sur six jours ce harcèlement, son poste ayant été adapté par l'employeur en raison des contraintes de service, la SARL justifie de la bonne entente entre les salariés du site. L'avertissement du 28 novembre 2011 est justifié ; elle l'a contesté tardivement et des documents démontrent sa pertinence.

Ainsi le licenciement est fondé sur une faute grave liée à des faits avérés : absence injustifiée du 13 septembre 2012, non respect des procédures mises en place, comportement inacceptable envers sa hiérarchie. A titre subsidiaire les demandes de réparation devraient être limitées.

Oralement, la SARL déplore que la lettre de saisine de la salariée ne lui ait pas été communiquée par le Défenseur des droits, il s'agit d'une irrégularité de fond qui viole la disposition de l'article 12 du code de procédure civile, l'employeur ne connaissant pas les griefs. Elle observe que l'avertissement contesté a été notifié avant que la salariée ait fait connaître son état de grossesse ; celle-ci n'est revenue que cinq jours en septembre 2012 et ne peut se prévaloir d'un harcèlement ; elle ne justifie d'aucun grief en ce qui concerne le changement de mutuelle ; la plainte en ce qui concerne le harcèlement sexuel est tardive ; il n'y a pas eu de changement significatif dans son travail, il y avait trois opticiens qualifiés dans l'entreprise ; le licenciement est justifié ; il y a eu une erreur concernant un nouveau client demandant des lentilles et non enregistré, son comportement était insupportable, elle n'a pas justifié de son absence.

DISCUSSION

Sur l'intervention du Défenseur des droits :

En vertu de l'article 27 de la Loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits (anciennement HALDE), lorsque le Défenseur des droits estime, dans les conditions définies à l'article 24, que la réclamation d'une personne s'estimant victime d'une discrimination ou invoquant la protection des droits de l'enfant appelle une intervention de sa part, il l'assiste dans la constitution de son dossier et l'aide à identifier les procédures adaptées à son cas, y compris lorsque celles-ci incluent une dimension internationale ; l'article 33 lui permet de présenter en justice des observations écrites ou être entendus par juridiction.

La Cour de cassation s'est prononcée sur la portée des prérogatives conférées à la Halde dans l'assistance qu'elle prête aux salariés pour régler les différends qui les opposent à l'employeur lorsqu'est soulevée une question de discrimination. Elle considère que les dispositions de l'article 13 de la loi du 30 décembre 2004, modifiées par la loi du 31 mars 2006, qui, sans être contrairement à l'article 13 de la directive n° 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000, prévoient que la HALDE a la faculté de présenter des observations portées à la connaissance des parties, ne méconnaissent pas en elles-mêmes les exigences du procès équitable et de l'égalité des armes dès lors que les parties sont en mesure de répliquer par écrit et oralement à ces observations et que le juge apprécie la valeur probante des pièces qui lui sont fournies et qui ont

été soumises au débat contradictoire (Cass. soc., 2 juin 2010, n° 08-40.628 : JurisData n° 2010-007841 ; JCP S 2010, 1241, note G. Loiseau. – V. supra n° 78).

Dès lors que la salariée fait état des manquements reprochés à son employeur dans le cadre d'une instance en résiliation judiciaire de son contrat de travail, ce dernier n'a pas à réclamer la communication de la saisine du Défenseur des droits, autorité administrative indépendante, qui de surcroît intervient volontairement à l'instance pour faire valoir, contradictoirement, ses propres griefs. La procédure est donc régulière.

Sur la résiliation judiciaire du contrat de travail :

En cas d'inexécution de ses obligations contractuelles par l'employeur, le salarié peut saisir le conseil des prud'hommes afin d'obtenir la résiliation judiciaire de son contrat aux torts de l'employeur sur le fondement de l'article 1184 C.Civ.

Lorsque les manquements sont établis et d'une gravité suffisante, la résiliation judiciaire est prononcée aux torts de l'employeur et produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Elle ouvre droit à toutes les indemnités de rupture : indemnité compensatrice de préavis, indemnité de licenciement, légale ou conventionnelle, même lorsque la convention collective n'en prévoit l'octroi que dans des cas limités, outre l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse calculée en application soit de l'article L 1235-3 soit de l'article L 1235-5 C.Trav ; l'indemnité prévue en cas de non respect de la procédure n'est pas due. Ces diverses indemnités doivent être calculées sur la base de la rémunération qu'aurait dû percevoir le salarié et non sur celle de la rémunération qu'il a effectivement perçue du fait des manquements de l'employeur.

Lorsqu'en revanche, les manquements invoqués par le salarié ne sont pas établis ou ne présentent pas un caractère de gravité suffisant, le juge doit purement et simplement débouter le salarié de sa demande.

épouse fait valoir les griefs suivants :

- l'absence de versement de complément de salaire conventionnel en application de l'article 38 de la CCN : il a été démontré à l'audience que le salaire net à prendre en considération n'est pas celui figurant sur la fiche de paie de septembre 2011 dès lors que si le salaire brut était constant d'une année sur l'autre en revanche le salaire net a été modifié en raison du changement de plafond de sécurité sociale au 1^{er} janvier 2012 et du déplafonnement de certaines cotisations ce qui se traduit sur les fiches de paie à compter de cette date ;
- l'absence du respect du délai de prévenance pour la prise de congés payés en application de l'article L 3141-16 C.Trav, à la fin de son congé maternité : la SARL ne conteste pas avoir placé la salariée en congés à l'issue de son congé maternité en août 2012, mais pour autant épouse n'a pas refusé dans le courrier du 10 août 2012 de s'y conformer, et ne prouve pas les dispositions personnelles qu'elle aurait prises en ce sens et par suite le préjudice subi ; ce manquement n'est pas à lui seul suffisant pour justifier la rupture a posteriori ;
- les déductions injustifiées au titre de la mutuelle, dont le régime a été modifié sans qu'elle en soit informée à partir de janvier 2012 : la SARL démontre avoir avisé sa salariée du changement de mutuelle en décembre 2011 avec la transmission du bulletin de salaire ; épouse a été affiliée à HARMONIE MUTUELLE à partir de janvier 2012 et bénéficiait des prestations ; elle a demandé le rattachement de son enfant à compter du 07 mai 2012 ; la salariée ne démontre pas le préjudice subi ;
- le harcèlement moral et sexuel : le harcèlement sexuel invoqué n'est pas démontré par le seul dépôt de plainte du 12 octobre 2012 alors que les faits se seraient déroulés en avril 2010, et que la salariée était convoquée à un entretien préalable le même jour ; un témoignage a été produit par qui n'indique pas avoir été témoin des faits mais a rapporté les propos tenus par épouse ce qui est insuffisant à défaut d'autres éléments ; en ce qui concerne le harcèlement moral, les faits mentionnés se seraient produits sur une très courte période à la suite du retour après arrêt maternité et avant un travail prolongé, épouse affirme avoir été cantonnée à des tâches relatives à la monture de lunettes alors que dans le courrier du 24 septembre 2012 elle indique avoir servi des clients ; ces tâches relevaient de ses

fonctions d'opticienne montcuse vendeuse tel qu'il ressort de la fiche de poste produite ; elle affirme dans ce courrier avoir été pressée d'exécuter ses tâches par sa hiérarchie et dénigrée, sans que cela soit confirmé par ailleurs ; dès lors il n'y a pas de présomption de harcèlement moral ;

- les sanctions disciplinaires injustifiées et discriminatoires : l'avertissement du 28 novembre 2011 était antérieur à sa déclaration de grossesse et ne pouvait sanctionner son état ; l'attestation délivrée par opticienne, n'est pas suffisamment circonstanciée; dans son courrier du 28 décembre 2011, épouse reconnaît certaines des fautes qui lui sont reprochées dans l'avertissement ; il n'est par suite pas prouvé que la seule sanction disciplinaire infligée était injustifiée ou discriminatoire.

La demande de résiliation judiciaire du contrat de travail doit être rejetée et la sanction disciplinaire maintenue.

Sur le caractère réel et sérieux du motif du licenciement :

Le juge a pour mission d'apprécier la régularité de la procédure de licenciement et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur (C. trav., art. L.1235-1).

La lettre de licenciement fixe les limites du litige ; la cause du licenciement doit être objective et reposer sur des faits matériellement vérifiables ; les faits doivent être établis et constituer la véritable cause de licenciement ; enfin, les faits invoqués doivent être suffisamment pertinents pour justifier le licenciement. Il appartient au juge du fond n'étant pas lié par la qualification donnée au licenciement, de vérifier la réalité des faits invoqués et reprochés au salarié et de les qualifier puis de décider s'ils constituent une cause réelle et sérieuse au sens de l'article L 1232-1 du code du travail à la date du licenciement, l'employeur devant fournir au juge les éléments permettant à celui-ci de constater les caractères réel et sérieux du licenciement.

Pour justifier du bien fondé du licenciement la SARL produit les éléments suivants outre les éléments contractuels :

- il n'est pas contesté que l'épouse ne s'est pas présentée à son travail le 13 septembre 2012 ; cependant, la salariée a bien adressé un courriel à son employeur, l'informant d'un décès dans sa famille le jour même ; que ce message n'ait pas été reçu car classé dans les messages indésirables n'est pas de la responsabilité de l'épouse ; elle a fait parvenir un extrait d'acte de décès au nom de en date du 11 septembre 2012, le certificat étant établi le 19 ; elle déclare qu'il s'agit de son grand-père ; en application de l'article 36 de la convention collective la salariée avait bien droit à une journée de congé exceptionnel et l'employeur aurait dû vérifier auprès d'elle sa situation de famille vis à vis de la personne décédée plutôt que d'en tirer un grief de licenciement pour faute grave ;

- sur les procédures en vigueur dans le magasin, l'épouse ne conteste pas qu'aucune ordonnance n'a été mentionnée dans le dossier du client ; cependant, il s'agit d'un fait unique, qui n'a pas d'antécédent, même s'il est exact que dans le cas du client une ordonnance avait été délivrée le 03 octobre 2011 et notée dans le dossier ; elle produit des témoignages de clients satisfaits de ses prestations ;

- pour le reste la SARL produit des témoignages faisant état de l'incompatibilité d'humeur entre la salariée et son responsable hiérarchique ce qui en soit n'est pas suffisant pour justifier un licenciement pour faute grave.

Le licenciement de l'épouse est sans cause réelle et sérieuse.

Sur les conséquences du licenciement :

Au moment de son licenciement, l'épouse avait plus de deux années d'ancienneté et la SARL employait habituellement moins de 11 salariés. l'épouse peut prétendre à une indemnité pour licenciement abusif sera fonction du préjudice subi.

Si l'épouse ne justifie pas de sa situation depuis son licenciement, celui-ci lui a nécessairement causé un préjudice matériel et moral qui devra, au vu des éléments produits et de l'âge du salarié, de son ancienneté, de son aptitude à retrouver du travail, être fixé à 18.000 €.

En outre il sera fait droit aux demandes relatives aux indemnités de rupture incluant l'indemnité compensatrice de préavis et l'indemnité légale de licenciement, mais aussi le rappel de salaire sur mise à pied.

Lorsque le licenciement illégitime est indemnisé en application des articles L1235-2/3/11 du code du travail, le conseil ordonne d'office, même en l'absence de Pôle emploi à l'audience et sur le fondement des dispositions de l'article L 1235-5, le remboursement par l'employeur, de tout ou partie des indemnités de chômage payées au salarié par les organismes concernés, du jour du licenciement au jour du jugement, dans la limite de six mois ; en l'espèce au vu des circonstances de la cause il convient de condamner l'employeur à rembourser les indemnités à concurrence de un mois.

Sur les demandes annexes :

Les demandes de paiement relatives au complément de salaire conventionnel non dû, aux déductions de la nouvelle mutuelle à laquelle épouse a été affiliée, à la réparation du préjudice résultant d'un harcèlement sexuel et moral non démontrés, seront rejetées.

Il convient de rappeler que la condamnation de l'employeur au paiement des sommes visées par les articles R 1454-15 & 1454-28 du code du travail est exécutoire de plein droit dans la limite de neuf mois de salaire calculés sur la moyenne des trois derniers mois de salaire.

L'exécution provisoire, compatible avec la nature de l'affaire et nécessaire en raison de son ancienneté, sera ordonnée.

Il serait inéquitable que épouse supporte l'intégralité des frais non compris dans les dépens.

PAR CES MOTIFS

Le Juge départiteur statuant seul, après avis des conseillers présents, en application des dispositions de l'article L1454-4 du code du travail, en premier ressort, par jugement contradictoire, mis à disposition publiquement au greffe le 12 Décembre 2014.

Constate l'intervention du Défenseur des droits au titre de la Loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011 et dit que la procédure suivie est régulière ;

Déboutte épouse de sa demande de résiliation judiciaire du contrat de travail et de sa contestation de l'avertissement en date du 28 novembre 2011 ;

Dit que le licenciement dont épouse a fait l'objet de la part de la SARL est sans cause réelle et sérieuse ;

Condamne en conséquence la SARL à verser à épouse les sommes de :

- 1.943 euros à titre de rappel de salaire sur mise à pied conservatoire,
- 194 euros au titre des congés payés afférents,
- 7.775 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis,
- 777 euros à titre de congés payés sur préavis,
- 4.103 euros à titre d'indemnité de licenciement,

avec intérêts au taux légal à compter du 11 octobre 2012 ;

- 18.000 euros à titre d'indemnité pour licenciement abusif,
avec intérêts au taux légal à compter du jugement ;

Ordonne le remboursement par la SARL aux organismes concernés des indemnités de chômage versées à épouse du jour de son licenciement à ce jour, à concurrence de un mois dans les conditions prévues à l'article L1235-2/3/11 du code du travail et dit que le secrétariat greffe en application de l'article R 1235-2 C.Trav adressera à la Direction générale de Pôle Emploi une copie certifiée conforme du jugement ;

Déboute les parties du surplus de leurs demandes ;

Ordonne l'exécution provisoire sur le fondement de l'article 515 du code de procédure civile.

Fixe la moyenne des trois derniers mois de salaire à la somme de 2.591 euros ;

Condamne la SARL aux dépens, et la condamne à verser à épouse la somme de 1.500 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Ainsi jugé et prononcé les jour, mois et ans susdits.

La présente décision a été signée par Madame Soleine HUNTER-FALCK, Président et Madame Cristina FAVA, Greffier en pré-affectation assermenté.

LE GREFFIER

POUR COPIE CERTIFIÉE
CONFORME À L'ORIGINAL
Le Greffier en chef

LE PRÉSIDENT