

JUGEMENT du 10 Avril 2013

EXPÉDITION COMPORTANT LA  
FORMULE EXÉCUTOIRE

Section Activités diverses

RG N° F 11/00262

Dans l'affaire opposant

AFFAIRE

épouse

contre

Me Hélène BOURBOULOUX  
administrateur judiciaire de l'  
Association

Me Marc SENECHAL  
Commissaire à l'exécution du plan de l'  
Association

Association

Madame épouse  
née le  
Lieu de naissance :

Assistée de Me Zahra AMRI-TOUCHENT (Avocat au barreau de  
PARIS) substituant Me Dominique RIERA (Avocat au barreau de  
PARIS, D1291)

DEMANDEUR

à

Me Hélène BOURBOULOUX administrateur judiciaire de l'  
Association

EXEMPLE  
LE CONSEIL DES PRUD'HOMMES  
DE NANTERRE

MINUTE N° 13/248

Représentée par Me Julien TAMPE (Avocat au barreau de PARIS,  
P320)

JUGEMENT contradictoire

Me Marc SENECHAL Commissaire à l'exécution du plan de l'  
Association

en premier ressort

Notification aux parties

le 10.04.2013

AR dem.

AR déf.

Copie exécutoire délivrée,

le 10.04.13

à Mme.

Représenté par Me Julien TAMPE (Avocat au barreau de PARIS,  
P320)

Association

en la personne de son représentant légal

Représenté par Me Julien TAMPE (Avocat au barreau de PARIS,  
P320)

DÉFENDEURS

Représenté par Me Claude BERNARD du cabinet GOURDAIN  
(Avocat au barreau de PARIS, D1205)

PARTIE INTERVENANTE

+ Copies à :  
- Me. RIERA  
- Me. TAMPE  
- Me. BERNARD

- Composition du bureau de jugement  
Monsieur Jacques TOUTAIN, Président Conseiller (S)  
Madame Myriam CABEL, Assesseur Conseiller (S)  
Monsieur Jean-Michel SAUVAGE, Assesseur Conseiller (E)  
Monsieur Jean-Claude PHILIBIN, Assesseur Conseiller (E)  
Assistés lors des débats de Mademoiselle Jacqueline DÉROTUS,  
Greffier

## PROCÉDURE

- Date de la réception de la demande : 21 Janvier 2011
- Bureau de Conciliation du 09 Juin 2011
- Convocations envoyées le 08 Février 2011
- Renvoi BJ avec délai de communication de pièces
- Débats à l'audience de Jugement du 21 Janvier 2013 (convocations envoyées le 18 Octobre 2012)
- Mise à disposition de la décision fixée à la date du 10 Avril 2013
- Décision mise à disposition conformément à l'article 453 du code de procédure civile

L'affaire a été mise en délibéré et mise à disposition au greffe le 10 Avril 2013, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du Code de Procédure Civile.

Par lettre recommandée avec accusé de réception en date du 08 février 2011 avec copie par lettre simple du même jour, le greffe du Conseil de prud'hommes, à la requête du demandeur, a convoqué le défendeur à comparaître devant le bureau de conciliation du Conseil siégeant le 09 juin 2011 pour la tentative de conciliation prévue par la loi, l'informant en outre, que des décisions exécutoires par provision pourront, même en son absence, être prises contre lui par ledit bureau.

Le bureau de conciliation a renvoyé l'affaire devant le bureau de jugement du 09 février 2012.

Le 09 février 2012 l'affaire a été renvoyée devant le bureau de jugement du 12 avril 2012.

Le 12 avril 2012 l'affaire a été renvoyée devant le bureau de jugement du 21 janvier 2013.

Le 21 janvier 2013 les parties ont comparu et ont été entendues.

A cette audience, le demandeur indique au Conseil qu'il y a un plan de continuation et que son confrère intervient volontairement.

Maître Julien TAMPE, représentant les parties défenderesses, indique l'intitulé de chacune des parties qu'il représente.

Le demandeur rappelle et développe à la barre les derniers chefs de la demande :

- Annulation avertissement du 05.10.2009
- Annulation de l'avertissement du 18.01.2010
- Annulation mise à pied disciplinaire du 10.10.2010
- Annulation de la mise à pied disciplinaire du 20.10.2011
- Dire et juger que le licenciement de Mme [redacted] est nul
- Condamner l'Association [redacted] aux sommes suivantes :
- Salaire pour 3 heures de travail ..... 31,18 Euros
- Congés payés afférents ..... 3,11 Euros
- Salaires du 20 au 24.12.2010 ..... 363,78 Euros
- Congés payés afférents ..... 36,27 Euros
- Salaires du 30.09.2011 ..... 73,92 Euros
- Congés payés afférents ..... 7,39 Euros
- Salaire du 28.10.2011 ..... 73,92 Euros
- Congés payés afférents ..... 7,39 Euros
- Prime de 13ème mois ..... 9 293,46 Euros
- Congés payés afférents ..... 929,34 Euros
- Dommages-intérêts pour discrimination syndicale ..... 20 215,68 Euros
- Dommages-intérêts pour harcèlement moral ..... 20 215,68 Euros
- Indemnité pour violation du statut protecteur ..... 20 215,68 Euros
- Indemnité compensatrice de préavis ..... 3 369,36 Euros
- Congés payés sur préavis ..... 336,93 Euros
- Indemnité conventionnelle de licenciement ..... 2 527,02 Euros
- Indemnité pour nullité du licenciement ..... 30 324,24 Euros
- Article 700 du Code de Procédure Civile ..... 2 500,00 Euros
- Attestation POLE EMPLOI conforme à la décision à intervenir

En défense, la demande reconventionnelle suivante est formulée à la barre:

- Article 700 du Code de Procédure Civile ..... 2 000,00 Euros

Le bureau de jugement met l'affaire en délibéré et fixe la mise à disposition de la décision au 10 avril 2013.

## LE BUREAU DE JUGEMENT

### **RAPPEL DES FAITS**

Dans le cadre d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi, Madame [redacted] est engagée, le 27 mars 2006, pour une durée d'un an, par l'association [redacted], occupant au moins onze salariés, en qualité de standardiste-réceptionniste-conseillère de vente, coefficient 251, groupe 3, moyennant une rémunération mensuelle brute de 1317,75 € pour 151,67 heures mensuelles

Elle est engagée définitivement, le 27 mars 2007, en qualité de conseillère de vente, coefficient 280, groupe C, moyennant une rémunération mensuelle brute de 1498 € pour 151,67 heures mensuelles.

Le salaire moyen sur les trois derniers mois précédant la rupture s'élève à 1839,08 € et à 1684,68 € sur les douze derniers mois.

Les rapports entre les parties sont régis par les dispositions de la Convention collective nationale de l'animation.



Madame . . . se porte candidate, le 19 novembre 2008, au poste de chargée de développement qui se libère en janvier 2009.

En septembre 2009, l'organisation d'élection pour renouveler les délégués du personnel est demandée.

Madame . . . fait l'objet, le 5 octobre 2009, d'un avertissement :  
« - Le 8 septembre vous avez de nouveau refusé de faire un travail demandé par votre responsable de service. Il s'agissait en espèces d'établir la facturation, à destination de la C.A.P. des séjours enfants inscrits par eux sur nos séjours été 2009, à partir des listings de départ.

- Le 25 septembre, vous n'avez pas non plus fait l'attestation de séjour et facture acquittée, demandée par un de nos clients sur le séjour de son enfant, qui vous était demandé.

*Ces tâches font pourtant partie de vos missions.*

*En effet, nous vous rappelons que vous avez été engagée le 27 Mars 2006 en CDI en tant que conseillère de vente individuels et collectivités séjours*

*Planète/Vacances Pour Tous et que vous ce poste comprend notamment les tâches suivantes :*

- recherche des disponibilités de séjours/poses d'options/réservations fermes ;
- suivi du dossier client, envois des carnets de voyage et convocation ;
- secrétariat

*Nous sommes donc navrés de constater que malgré notre courrier de recadrage du 3 juillet 2009, dans lequel nous vous rappelons vos obligations contractuelles vous avez persisté dans votre refus d'exécuter les missions pour lesquelles vous avez été embauchée.*

*Par ailleurs depuis notre retour de congés en Août dernier nous avons remarqué que vous continuez quotidiennement à vous présenter sur votre poste de travail avec 5 à 10 minutes.*

*Or nous vous avons déjà mise en garde à ce sujet lors de notre entretien du 19 juin dernier en présence de votre responsable. »*

Madame . . . est en arrêt de travail pour syndrome dépressif, du 8 au 18 octobre 2009.

Elle conteste son avertissement par courrier remis en main propre, le 22 octobre 2009.

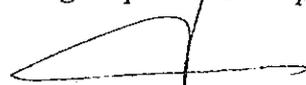
Le syndicat . . . présente, le 4 janvier 2010, sur le collège des 64 électeurs employés, Madame . . . aux élections de délégués du personnel devant se dérouler les 18 janvier et 5 février.

Madame . . . fait l'objet, le 18 janvier 2010, d'un second avertissement :

*« Peu avant 10h, vous avez « informé » votre responsable de service du fait que vous resteriez dans la salle du bureau de vote pendant toute la durée du scrutin des élections des délégués du personnel, les élections se déroulant entre 11 heures et 15 heures, cela ne nous laissait qu'une heure après votre demande pour nous organiser. Or il n'a pas été possible dans le temps imparti de nous organiser pour assurer le bon fonctionnement du service dont vous faites partie. Votre souci du bon fonctionnement du service aurait dû vous pousser à nous prévenir bien plus en amont afin d'éviter toute perturbation fonctionnelle.*

*Malgré le refus exprimé par votre responsable de service, j'ai pu constater à 11h20 que vous avez passé outre l'ordre de regagner votre poste et vous ai personnellement exprimé mon souhait de vous voir rejoindre votre poste en le motivant pour les raisons suivantes :*

*Vous alliez occasionner un dysfonctionnement de la plateforme de vente. En effet, vous n'êtes pas sans savoir d'une part que votre collègue, . . . ne travaille pas les lundis. D'autre part, votre autre collègue, . . . était mobilisé sur la passation de ses dossiers avec la commerciale chargée de faire la transition en vue de son départ. En outre, votre non présence à votre poste sur le temps méridien nous a contraint à fermer l'accueil du public entre 13h et 14h (pendant la pause déjeuner de votre collègue, collègue que vous remplacez*



habituellement dans le cadre de l'organisation du service sur ce temps) et diriger les appels de la plateforme sur le répondeur. Or, je tiens à vous rappeler que les contraintes de service impose l'ouverture du service entre 9h et 18h sans interruption.

Votre refus, exprimé ce jour à deux reprises, n'avait donc aucune justification et nous oblige à retirer trois heures de votre salaire sur les quatre où vous avez été absente de votre poste. En effet, nous acceptons de vous décompter une heure justifiée par votre vote ainsi que pour l'aller-retour fait à la Poste pour relever les votes par correspondance (autorisation accordée alors que vous n'aviez pas non plus mandat de votre syndicat pour ce faire). "

La direction générale annule, le 21 janvier 2010, le scrutin du premier tour, « suite à un problème procédural ».

Madame . informe ses collègues, par courriel du même jour, qu'une élection ne peut être contestée que devant le juge d'instance et qu'un employeur n'a pas le pouvoir de l'annuler.

La direction générale revient sur son annulation d'élection, le 25 janvier 2010 en maintenant le second tour au 5 février 2010, date à laquelle Madame est élue déléguée du personnel pour un mandat de quatre ans.

Madame -- conteste son second avertissement, par courrier du 28 janvier 2010 en précisant qu'elle avait prévenu qu'elle serait présente sur le lieu du bureau de vote dès le 5 janvier 2010 et que la procédure disciplinaire n'avait pas été respectée pour effectuer une retenue pécuniaire.

Elle écrit, le 8 février 2010, à l'inspectrice du travail, en ces termes :

« Je tiens à vous alerter sur la situation que je vis au sein de . Vous n'êtes pas sans ignorer le passé de la et ses pratiques de management qui n'ont pas changé. Depuis le mois de mai dernier, je subis des pressions au sein du service Vacances.

Fin janvier 2009, mon ancienne chef de service est partie de la . Elle a été remplacée un mois après par une nouvelle responsable de service.

Son management est caractérisé par une absence de communication, une pression de tous les instants, une infantilisation de ses subordonnés, une absence totale de reconnaissance du travail effectué.

Après moins d'un an, le constat est le suivant: des arrêts maladie à répétition de la plupart de ses subordonnés, un abandon de poste, un congé formation suite à un arrêt maladie de trois mois, une rupture conventionnelle.

J'ai subi moi-même ces agissements susceptibles d'être qualifiés de harcèlement moral et même une agression physique le 27 mai 2009. La Direction en a été informée.

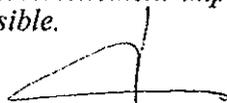
Malgré tout, cette agression, effectuée au vu et au su de tous, a été suivie d'un avertissement reçu le 3 juillet 2009.

Je l'ai contesté et ai fait part au Directeur général par courrier du 9 juillet 2009 de la situation intenable du service aggravé par une gestion du planning de congés payés incompatible avec les exigences du service (me laissant seule dans le service sans aucune instruction sur les dossiers en cours).

Loin de prendre les mesures nécessaires, la Direction m'a adressé un nouvel avertissement du 5 octobre 2009. À ce moment, à bout, j'ai été mis en arrêt par mon médecin pour dépression et ai rencontré la médecine du travail.

Le lendemain de mon retour dans le service, je recevais une convocation pour un entretien préalable à un licenciement le 15 octobre 2009. Si, le jour de mon entretien, le Directeur a semblé m'écouter, l'attitude de notre chef de service n'a pas évolué. À l'évidence, je n'ai du mon salut au sein de La Ligue de l'enseignement qu'à l'intervention de la médecine du travail.

La pression est d'autant plus forte que les personnes partantes ne sont pas remplacées. Alors que début 2009, le service comportait 3 temps plein et 2 temps partiel, il ne reste aujourd'hui que 1 temps plein et un mi-temps au sein du service. Pourtant le chef de service exige de ma part la reprise de l'ensemble de leurs tâches, chose matériellement impossible bien que je fasse preuve de la meilleure volonté possible.



La Direction est consciente depuis des mois de ma volonté de m'engager dans l'action syndicale. Après des élections maintes et maintes fois repoussées, j'ai pu me présenter en tant que candidate sur le collège non cadres. Le lendemain du 1er tour où j'ai rassemblé près de 80 % des suffrages exprimés sur l'ensemble des collèges, j'ai été convoqué par le Directeur général et ma chef de service pour me voir signifier le refus d'un poste de responsable de diffusion. J'avais postulé à cette offre correspondant parfaitement mon profil en octobre 2009. Cette offre avait été diffusée à l'extérieur, sans aucune information du Service Vacances, et a donné lieu à des entretiens de candidats externes avant convocation du 19 janvier ceci en contradiction avec les procédures de recrutement de la Convention collective de l'animation dont nous dépendons. C'est l'entretien s'est révélé être une mise en accusation de mon attitude par le Directeur général stigmatisant ainsi à demi mot mon engagement syndical. Le samedi suivant, je recevais un avertissement dont je vous laisse apprécier la teneur ».

Par courriel du 9 février 2010, Madame [redacted] écrit à la direction générale :  
« Je vous demande de faire cesser les agissements de Mme [redacted] au sujet desquels l'Inspection du travail est informée.  
Je tiens à vous signaler encore une fois ce matin elle m'a encore prise à partie dès mon arrivée. »

Madame [redacted] est en arrêt de travail pour harcèlement au travail, du 13 au 21 février 2010.

Elle rappelle, par courriel du 4 mars 2010 à la direction générale, la nécessité de réunions mensuelles des représentants du personnel.

Le syndicat [redacted] désigne Madame [redacted], déléguée syndicale, le 18 mars 2010.

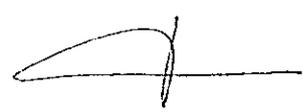
À la demande du syndicat [redacted] le tribunal de grande instance de Nanterre, en sa formation de référé, suspend, le 14 septembre 2010, la procédure de licenciement économique mise en place par l'association [redacted]. La décision est frappée d'appel.

Madame [redacted] écrit à ses collègues, le 4 octobre 2010, pour les informer de la décision du tribunal de grande instance de Nanterre.

Elle est mise à pied, à titre conservatoire, par courrier du 5 octobre 2010, avec intervention des forces de l'ordre pour lui faire quitter l'entreprise.

Elle effectue, le même jour, la déclaration de main courante suivante :  
« Je suis subi depuis mai 2009 des harcèlements de la part de Mr [redacted] ainsi que de ma chef de service Mme [redacted].  
Il m'a demandé méchamment, tout en élevant la voix pour m'intimider de quitter mon travail, chose que j'ai refusée étant dans mon droit, il est alors passé dans mon bureau en présence de mes collègues pour me redemander de partir tout aussi méchamment, il m'a alors menacé d'appeler la Police chose qu'il a fait ensuite, les Policiers sont arrivés tellement alors conseillé de partir pour apaiser la tension qui régnait dans le bureau. »

Elle répond à son employeur, par lettre envoyée par courriel et télécopie, le 12 octobre 2010, ainsi rédigée :  
« Vous n'ignorez nullement qu'une mise à pied à titre conservatoire d'un salarié protégé ne suspend d'aucune manière son mandat de représentant du personnel et je vous ai clairement demandé ce jour-là de ne pas mélanger mes activités normales de déléguée du personnel et déléguée syndicale (sur lesquelles votre pouvoir disciplinaire n'a pas à s'exercer) avec mon statut de salarié.  
Les délégués du personnel comme les délégués syndicaux peuvent circuler librement dans toute entreprise (même si elle s'appelle «



») conformément à l'article L2315-5 du Code du travail et j'avais donc tout loisir de refuser de quitter les lieux à ce titre.  
Cette expulsion d'une représentante des salariés, réalisée dans des conditions humiliantes et intimidantes, qui fait suite à l'affichage la veille de ma communication sur la condamnation de dans le cadre de votre procédure de licenciement économique collectif illégale, est révélatrice de vos motivations. D'ailleurs, à la question du lien entre votre condamnation par la Justice et la mise à pied à titre conservatoire signifiée, vous ne m'avez pas répondu par la négative. A l'évidence, les pratiques de des Hauts de Seine, qu'on pouvait penser révolues au regard de son lourd passé (agression physique et verbale de la part de la Direction de salariés de la Ligue), perdurent.  
Aujourd'hui, j'attends d'être convoquée à la prochaine réunion des institutions représentatives du personnel (qui mettrait fin à 3 mois d'errements de votre part)... »

L'inspecteur du travail décide de ne pas autoriser le licenciement de Madame par courrier du 29 octobre 2010.

L'association forme, le 9 novembre 2010, un recours hiérarchique auprès du ministre.

Après convocation du 18 novembre 2010 à un entretien préalable prévu le 29 novembre 2010 et reporté le 3 décembre 2010, Madame fait l'objet d'une mise à pied disciplinaire de cinq jours pour subornation de témoin et attitude qui s'apparente à du sabotage.

Madame saisit l'employeur sur un droit d'alerte de délégué du personnel, le 24 novembre 2010.

Madame par requête du 21 janvier 2011, notifiée au défendeur le 10 février 2011, saisit le Conseil de prud'hommes de Nanterre, aux fins de se faire annuler ses sanctions et d'obtenir la condamnation de l'association par voie de conséquence, au remboursement des salaires indument retenus et à des dommages et intérêts pour discrimination syndicale.

Elle se voit refuser, le 31 janvier 2011, ses congés payés posés le 7 janvier 2011, sur la période du 19 au 26 février 2011.

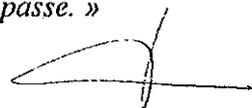
Madame est en arrêt de travail, du 1er au 7 février 2011.

Elle est mise à pied à titre conservatoire, par courrier du 3 février 2011.

Le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Santé décide, le 7 avril 2011, que le premier licenciement de Madame est refusé.

L'inspecteur du travail décide, le 13 avril 2011, de refuser la deuxième demande d'autorisation « de procéder au licenciement de Madame ».

Elle effectue, le 29 septembre 2011, la déclaration de main courante suivante :  
« J'ai déjà eu un différend avec mon responsable Monsieur (...) Hier lors de notre entretien à 15h, je lui ai posé diverses questions relatant aux réclamations des salariés, il ne voulait pas y répondre. Alors que c'est ses obligations en tant qu'employeur de devoir y répondre. Suite à cela, nous avons eu un petit conflit où je lui disais de répondre aux questions et de là il m'a répondu que je pouvais faire ce que je voulais et qu'il s'en foutait. Il m'a dit également "que si des petites phrases comme cela sa suffit" et "si ça continue comme ça cela va mal se finir". Je lui ai demandé ce qu'il entendait par là, je lui ai dit que c'était une menace il m'a répondu que je pouvais le prendre comme je le voulais que pour lui ce n'était pas des menaces. Vu la tension, j'ai quitté la réunion et lui envoyé un mail pour prendre acte de ce qui s'est passé, il m'a répondu et ne nie pas à ce qu'il c'est passé. »



Après entretien préalable du 12 octobre 2011, Madame \_\_\_\_\_ fait l'objet d'une mise à pied disciplinaire de cinq jours pour « insubordination permanente à l'égard de votre hiérarchie ».

Le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Santé confirme, le 20 octobre 2011, le second refus de l'inspecteur du travail.

Madame \_\_\_\_\_ est en arrêt de travail pour asthénie, du 31 octobre au 13 novembre 2011.

Elle est mise à pied à titre conservatoire, par courrier du 9 décembre 2011.

L'association \_\_\_\_\_ demande à l'inspecteur du travail l'autorisation de la licencier, par courrier du 9 janvier 2012, présenté le 11 janvier 2012.

L'inspecteur du travail décide, le 20 février 2012, de refuser la troisième demande d'autorisation « de procéder au licenciement pour faute de Madame \_\_\_\_\_ ».

Madame \_\_\_\_\_ est en arrêt de travail du 28 février 2012 au 9 mars 2012, pour syndrome anxieux et du 10 mars au 9 avril 2012, pour asthénie.

Elle prend acte de la rupture de son contrat de travail, le 3 avril 2012, pour dénigrements oraux et écrits, agressions physiques, menaces, intimidations, mises à l'écart, acharnement disciplinaire reconnu par l'inspection du travail, qui sont des atteintes à sa dignité.

L'effectif de l'entreprise, au moment de la rupture de son contrat, est d'au moins onze salariés.

Le tribunal de grande instance de Nanterre ouvre, le 3 juillet 2012, une procédure de redressement judiciaire à l'égard de l'association \_\_\_\_\_

Il prononce, le 16 novembre 2012, le plan de continuation en maintenant Maître BOURBOULOUX comme administrateur judiciaire pour une durée de six mois, en désignant Maître Marc SÉNÉCHAL, en qualité de commissaire à l'exécution du plan et en déclarant inaliénable sans autorisation, pour une durée de deux années, le bien immobilier sis à \_\_\_\_\_ composé d'un château et d'un parc, aménagé en centre de vacances, estimé à 1,3 M€.

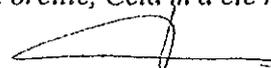
## MOYENS DES PARTIES

À l'audience du 21 janvier 2013, Madame \_\_\_\_\_ fait valoir :

- que la convention collective de l'animation dont dépend \_\_\_\_\_ définit la procédure suivante en son article 4.1 « *En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur avant de procéder au recrutement nécessaire, informe le personnel, par note interne, dont un exemplaire est affiché. S'il s'agit d'un nouveau poste, sa description est jointe à l'annonce de la vacance, et le groupe de classification est indiqué. Les candidatures internes répondant aux conditions requises sont étudiées en priorité. Une réponse écrite et motivée est donnée, si elles ne sont pas retenues* » ;

- qu'elle a postulé, en vain, au poste de coordinatrice au service vacances ;

- que sa supérieure hiérarchique, Madame \_\_\_\_\_ a reconnu, le 11 janvier 2011, « *un jour où Mme \_\_\_\_\_ refusait de décrocher le téléphone, J'ai été un peu exaspéré, j'ai saisi le téléphone et lui ai mis à l'oreille, Cela m'a été reproché* » ;



- qu'elle a subi un harcèlement moral, une discrimination syndicale et que la rupture du contrat de travail, dont elle a pris l'initiative, produit les effets d'un licenciement nul.

L'association \_\_\_\_\_, son administrateur judiciaire et son commissaire à l'exécution du plan de continuation s'opposent à l'ensemble des demandes et sollicitent une indemnité de procédure de 2000 € et soutiennent :

- que Madame \_\_\_\_\_ a fait l'objet d'avertissements et de reproches bien avant sa candidature aux élections de délégués du personnel ;

- qu'elle a fait preuve d'insubordination, d'hostilité à l'égard de ses collègues et d'une absence totale d'esprit d'équipe ;

- qu'il était envisageable de lui accorder la promotion, en qualité de coordinatrice du service « Vacances » ;

- que le scrutin du 18 janvier 2010, auquel elle a tenu à être présente, s'est déroulé de 11 à 15 heures pour un total de 35 votants, dont 32, par correspondance ;

- qu'une enquête a été diligentée par l'employeur qui a constaté des faits de harcèlement et de violences verbales de Madame \_\_\_\_\_, à l'encontre de ses collègues, ce qui a conduit l'une d'elle, Mademoiselle \_\_\_\_\_, à la démission et sa chef de service à plusieurs arrêts de travail ;

- que l'inspection du travail, pour des motifs incompréhensibles, refuse d'effectuer la moindre enquête sur le terrain ;

- que Monsieur \_\_\_\_\_ directeur général, est lui-même interpellé en permanence par Madame \_\_\_\_\_, dans des termes qui confinent au harcèlement ;

- qu'en ce qui concerne sa prise d'acte, elle n'apporte aucun élément probant concernant les 22 points qu'elle dénonce.

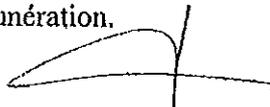
Ils concluent au débouté de la demanderesse et en sa condamnation reconventionnelle.

Pour un plus ample exposé des faits et des moyens des parties, le Conseil, conformément aux dispositions de l'article 455 du Code de procédure civile, se réfère aux pièces et aux conclusions versées aux dossiers ainsi qu'aux débats verbaux soutenus à l'audience.

Le \_\_\_\_\_, représentant l'Association pour la gestion du régime d'assurance des créances des salariés demande sa mise hors de cause, en faisant valoir que l'association \_\_\_\_\_ est en mesure de faire face aux sommes éventuellement mises à sa charge, par voie de condamnation directe et non plus par voie d'inscription au passif.

Au titre de l'article 442 du Code de procédure civile, le juge invite les parties à préciser comment a été dénoncé l'usage de la perception du treizième mois.

L'association \_\_\_\_\_ répond que les salariés étaient au courant, mais reconnaît une absence de formalisme dans la remise en cause du mode de rémunération.



## SUR CE

### Sur l'avertissement du 5 octobre 2009

Attendu qu'un l'avertissement doit être fondé sur des éléments objectifs personnellement imputables à la salariée et que les griefs invoqués doivent avoir un contenu vérifiable et ne sauraient relever d'une simple appréciation subjective ;

Attendu, qu'en l'espèce, les retards reprochés ne sont ni datés ni chronométrés à la minute près ;

Attendu que les tâches reprochées non effectuées ne correspondent pas à son emploi de standardiste-réceptionniste-conseillère de vente et qu'aucune fiche de poste n'est produite par l'employeur qui ne peut réorganiser son entreprise en modifiant le contrat d'une salariée sans son consentement ;

Attendu qu'en conséquence l'avertissement du 5 octobre 2009, dépourvu de motif, doit être annulé ;

### Sur l'avertissement du 18 janvier 2010

Attendu que, selon les dispositions de l'article L. 67 du Code électoral, tout candidat a le droit de contrôler toutes les opérations de vote, de dépouillement des bulletins et de décompte des voix ainsi que d'exiger l'inscription au procès-verbal de toutes observations, protestations ou contestations sur lesdites opérations, soit avant la proclamation du scrutin, soit après, peu important que les dispositions du protocole préélectoral aient omis de prévoir la présence des candidats et que l'employeur ait omis d'inviter un candidat à y assister ;

Attendu qu'en l'espèce, l'employeur reconnaît dans sa lettre d'avertissement avoir été prévenu par la candidate qu'elle assisterait aux opérations de vote ;

Attendu qu'en conséquence l'avertissement du 18 janvier 2010, dépourvu de motif, doit être annulé ;

Attendu que constituée une sanction pécuniaire prohibée la retenue sur salaire opérée par l'employeur de trois heures de travail non effectué alors que la salariée était présente dans l'entreprise ;

Attendu qu'aucun fait fautif ne peut donner lieu à double sanction, en vertu du principe « non bis in idem », l'employeur qui a épuisé son pouvoir disciplinaire en prononçant immédiatement un avertissement ne peut prononcer ultérieurement une autre sanction, qui plus est, est pécuniaire ;

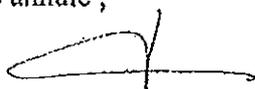
Attendu qu'il y a donc lieu de condamner l'association  
à payer à Madame  
son salaire des trois heures indument retiré ;

### Sur la mise à pied du 10 décembre 2010

Attendu que l'employeur se contente d'alléguer des pressions sur Madame  
et Madame pour les dissuader de témoigner, alors que Madame  
conteste les faits et la sanction par courrier du 24 novembre 2010 ;

Attendu que Madame produit la fiche de liaison du séjour du 20  
au 27 février 2011, l'employeur ne peut lui reprocher de ne pas l'avoir établie ;

Attendu qu'en conséquence la mise à pied du 10 décembre 2010, dépourvue de motif, doit être annulé ;



Attendu qu'il y a donc lieu de condamner l'association  
à payer à Madame.  
un rappel de salaire correspondant à la retenue de salaire de la mise à pied ;

Sur la mise à pied du 20 octobre 2011

Attendu que Madame n'a pas refusé de s'occuper du client  
, mais a demandé des explications à sa collègue sur ce client ;  
que le cahier des procédures de ne fait pas mention du rapport  
d'activité ;

Attendu qu'en conséquence la mise à pied du 20 octobre 2011, dépourvue de  
motif, doit être annulé ;

Attendu qu'il y a donc lieu de condamner l'association  
à payer à Madame  
un rappel de salaire correspondant à la retenue de salaire de la mise à pied ;

~~Sur la rupture du contrat de travail, dont Madame a pris  
l'initiative~~

Vu l'article L. 1222-1 du Code du travail ;

Attendu que la prise d'acte de la rupture par la salariée en raison de faits qu'elle  
reproche à son employeur entraîne la rupture immédiate du contrat de travail ;  
qu'elle ne peut être rétractée ;

Attendu que, lorsqu'une salariée titulaire d'un mandat électif ou de représentation  
prend acte de la rupture de son contrat de travail en raison de faits qu'elle reproche  
à son employeur, cette rupture produit, soit les effets d'un licenciement nul pour  
violation du statut protecteur lorsque les faits invoqués par la salariée la justifient,  
soit, dans le cas contraire, les effets d'une démission ;

Attendu qu'en matière de prise d'acte de la rupture du contrat de travail, sauf si la  
demanderesse est victime d'un accident du travail ou d'une maladie  
professionnelle, le doute ne profite pas à la salariée, sur qui pèse la charge de la  
preuve des faits qu'elle allègue à l'encontre de l'employeur ;

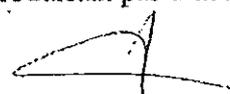
Attendu que la lettre de prise d'acte de la rupture ne fixe pas les limites du litige ;

Attendu que, nonobstant la modicité du montant des rappels de salaire en jeu,  
l'employeur manque à l'exécution de bonne foi du contrat de travail par la  
déloyauté de refuser de payer les trois heures de salaire déduit de la journée du  
18 janvier 2010, alors que l'inspecteur du travail lui avait conseillé, par courrier  
du 19 janvier 2011, « de prendre le cas échéant les mesures nécessaires permettant  
d'aboutir au règlement de ce litige » ;

Attendu que la volonté caractérisée de ne pas payer l'intégralité des heures de  
travail effectuées par la salariée, notamment les trois heures de retenue du  
18 janvier 2010, constitue un manquement suffisamment grave de l'employeur  
pour justifier la prise d'acte de la rupture du contrat de travail par Madame.

Attendu la salariée protégée dont la demande de nullité de licenciement est  
accueillie a droit, au titre de la violation de son statut protecteur, si elle n'utilise  
pas sa faculté de réintégration, au paiement d'une indemnité forfaitaire, égale à la  
rémunération brute qu'elle aurait perçue entre la date de la rupture et celle de  
l'expiration de la période de protection en cours ;

Attendu qu'en l'espèce, si Madame a été élue déléguée du  
personnel, le 5 février 2010 pour quatre ans, au titre de l'article L. 2314-26 du  
Code du travail ; que le dernier jour de son mandat, si le contrat n'avait été rompu,  
aurait été le 4 février 2014, l'employeur ne produisant pas d'accord, déposé à la



Direccte et au Conseil de prud'hommes, mentionnant une durée moindre selon les dispositions de l'article L. 2314-27 du même Code ;

Attendu qu'au titre de l'article L. 2411-5 du Code du travail, si la déléguée du personnel est protégée durant son mandat, elle l'est également à l'issue des six mois qui suivent la fin de celui-ci ;

Attendu qu'au titre de l'article L. 2411-3 du Code du travail, si la déléguée syndicale est protégée durant son mandat, elle l'est également à l'issue des douze mois qui suivent la fin de celui-ci ;

Attendu qu'entre le 4 avril 2012, lendemain de la prise d'acte de la rupture du contrat de travail et le 3 février 2015, date de la fin de la période de protection des douze mois, en sus de celle du mandat de déléguée syndicale, il s'est écoulé 34,03696 mois à multiplier par 1839,08 €, salaire moyen sur les trois derniers mois précédant le mois de rupture ;

Attendu que le montant obtenu est égal à 62 596,69 € ;

Attendu que la demanderesse a limité le montant de l'indemnité pour violation du statut protecteur à 20 215,68 €, la condamnation prononcée ne peut aller au-delà de cette somme ;

Attendu, qu'outre la sanction de la méconnaissance du statut protecteur, la salariée protégée dont la demande de nullité de licenciement est accueillie, a le droit d'obtenir, non seulement les indemnités de rupture, mais une indemnité réparant l'intégralité du préjudice résultant de la rupture imputable à l'employeur et au moins égale à celle prévue par l'article L. 1235-3 du Code du travail ainsi qu'une indemnité concernant la perte de chance d'utiliser les droits qu'elle a acquis au titre du droit individuel à la formation, peu important qu'elle n'ait jamais formulé de demande de formation, avant de prendre acte de la rupture de son contrat de travail ;

Attendu qu'aux termes de l'article L. 1235-3 du Code du travail, cette indemnité, à la charge de l'employeur, ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois ;

Attendu qu'aucune des parties n'ayant produit les six derniers bulletins de paie précédant la rupture, le Conseil, dans l'impossibilité d'apprécier le total des six derniers mois précédant la rupture, estime le montant à 10 108,08 € ;

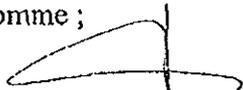
Attendu que l'employeur est tenu de verser, sans déduction des indemnités journalières de la Sécurité sociale, l'indemnité compensatrice de préavis et les congés payés afférents, peu important que la salariée soit déjà en arrêt de travail pour maladie non professionnelle ;

Attendu qu'en conséquence, l'indemnité compensatrice de l'inexécution du préavis, prévue à l'article L. 1234-5 du Code du travail, n'entraîne aucune diminution des salaires et avantages que la salariée aurait perçus si elle avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du préavis, indemnité de congés payés comprise, hormis les remboursements de frais réellement engagés ;

Attendu que, conformément aux dispositions de l'article L. 1234-1 du Code du travail, l'indemnité compensatrice de préavis est de deux mois ;

Attendu que, pour calculer l'indemnité compensatrice de préavis, le juge peut se référer à la moyenne annuelle de la rémunération de la salariée ou au salaire moyen des trois derniers mois travaillés ;

Attendu que la demanderesse a limité le montant de l'indemnité compensatrice de préavis à 3369,36 €, la condamnation prononcée ne peut aller au-delà de cette somme ;



Attendu qu'en application des dispositions de l'article 4.4.3.2 de la Convention collective nationale de l'animation, l'indemnité de licenciement est égale à un quart de mois de salaire par année de présence dans l'entreprise durant les dix premières années et que le salaire à prendre en considération pour le calcul de cette indemnité est, selon le cas le plus favorable au salarié, soit la moyenne des trois derniers mois de salaire, soit la moyenne des douze derniers mois de salaire ;

Attendu que le salaire brut mensuel de Madame \_\_\_\_\_, calculé de la sorte, est égal à 1839,08 € ;

Attendu que si l'indemnité de licenciement s'établit en considération des années d'ancienneté, cela n'implique pas qu'il soit tenu compte des seules années entières accomplies et en tenant compte de l'ancienneté à l'expiration du contrat, c'est-à-dire à l'expiration normale du préavis même s'il y a dispense de l'exécuter ;

Attendu que le salaire de référence pour le calcul de l'indemnité de licenciement doit comprendre, outre les sommes payées par l'employeur au titre du maintien conventionnel de salaire pour les affections de longue durée, les indemnités journalières perçues pendant la période de référence ;

Attendu qu'entre le 27 mars 2006 et le 3 juin 2012 date de la fin du préavis à la \_\_\_\_\_, il s'est écoulé 6,1903 ans à multiplier par un quart et par 1839,08 € ;

Attendu que le montant obtenu est égal à 2846,11 € ;

Attendu que la demanderesse a limité le montant de l'indemnité de licenciement à 2527,02 €, la condamnation prononcée ne peut aller au-delà de cette somme ;

Attendu qu'il y a lieu, aux termes de l'article L. 3141-22 du Code du travail, de soumettre les compléments de salaire à une indemnité afférente aux congés payés, égale au dixième ;

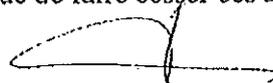
#### Sur le harcèlement moral

Attendu que l'article premier de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne du 7 décembre 2000 affirme le droit à la dignité humaine ; que l'article 31 de cette Charte proclame le droit à la dignité au travail : « *Tout travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité* » ;

Attendu, qu'aux termes de l'article L. 4121-1 du Code du travail, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs et qu'elles comprennent 1° des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ; 2° des actions d'information et de formation ; 3° la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés et que l'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes ;

Attendu qu'au titre des articles L. 1152-4 & L. 1152-1 de ce Code, l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral qui est constitué, indépendamment de l'intention de son auteur, dès lors que sont caractérisés des agissements répétés ayant pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé ou de compromettre son avenir professionnel ;

Attendu que l'employeur manque à cette obligation lorsqu'une salariée est victime sur le lieu de travail d'agissements de harcèlement moral ou sexuel, ou de violences physiques ou morales, exercés par l'un ou l'autre de ses salariés, quand bien même il aurait pris des mesures en vue de faire cesser ces agissements ;



Attendu qu'en application des articles L. 1152-1 et L. 1154-1 de ce Code, lorsque la salariée établit la matérialité de faits précis et concordants constituant selon elle un harcèlement, il appartient au juge d'apprécier si ces éléments, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral et, dans l'affirmative, s'il incombe à l'employeur de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ;

Attendu qu'un employeur ne peut ignorer ou s'affranchir des données médicales afférentes au stress au travail et ses conséquences pour les salariés qui en sont victimes ;

Attendu, qu'en l'espèce, la salariée a fait l'objet de deux mises à pied injustifiées depuis son élection en qualité de déléguée du personnel et qu'elle a dû s'adresser à de multiples reprises à l'inspection du travail afin de pouvoir exercer ses fonctions, ce qui caractérise des agissements répétés constitutifs à la fois d'entrave à ses fonctions de déléguée du personnel et de déléguée syndicale ainsi que de harcèlement moral ;

Attendu que traquer est une action syndicale permettant de défendre les droits et les intérêts du personnel, reconnue dans le préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, repris par celui de 4 octobre 1958, en vigueur ;

Attendu, qu'en l'espèce, la mise à pied à titre conservatoire du 5 octobre 2010, avec intervention des forces de l'ordre, intervient le lendemain du jour où la demanderesse a écrit à ses collègues, les informant de la décision tribunal de grande instance de Nanterre de suspendre la procédure de licenciement économique, ce qui transcrit une concomitance qui ne peut être le fruit du hasard ;

Attendu que dès que l'employeur a connaissance de l'existence éventuelle de faits de harcèlement moral et sexuel, il doit effectuer les enquêtes et investigations lui permettant d'avoir la connaissance exacte de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits reprochés et de prendre les mesures appropriées ;

Attendu qu'en l'espèce, l'employeur organise des enquêtes hors présence de la demanderesse et qu'en conséquence, elles ne peuvent ainsi être qualifiées de contradictoires, d'autant plus qu'elles n'étaient pas menées par un intervenant extérieur à l'entreprise ;

Attendu l'absence de réaction immédiate de l'employeur au comportement de Madame [nom] lorsqu'elle saisit le téléphone et le met à l'oreille de Madame [nom], démontrant son agressivité vis-à-vis d'elle ;

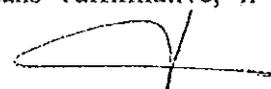
Attendu que la volonté de licencier trois fois la demanderesse, sans obtenir une seule fois l'autorisation de l'inspecteur du travail ni celle du ministre du Travail, caractérise un harcèlement moral dont l'auteur est le chef d'entreprise, en personne ;

Attendu que les griefs tirés de l'inexécution déloyale par l'employeur de ses obligations sont établis et caractérisent un acharnement à l'égard d'une représentante du personnel et à l'origine de la dégradation de son état de santé ;

Attendu que l'analyse de l'ensemble de ces éléments caractérise un harcèlement moral qui ne peut toutefois déboucher sur une condamnation, étant donné la situation financière de l'employeur ;

#### Sur la discrimination syndicale

Attendu qu'il résulte des dispositions combinées des articles L. 1132-1, L. 1132-2, L. 1134-1 et L. 2141-5 du Code du travail, lorsque la salariée présente plusieurs éléments de fait constituant selon elle une discrimination directe ou indirecte, il appartient au juge d'apprécier si ces éléments dans leur ensemble laissent supposer l'existence d'une telle discrimination et, dans l'affirmative, il incombe à



l'employeur de prouver que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ;

Attendu qu'en égard à la nécessité de protéger les droits fondamentaux de la personne concernée, l'aménagement légal des règles de preuve, prévues par l'article L. 1134-1 du Code du travail, ne viole pas le principe de l'égalité des armes ;

Attendu qu'en l'espèce, la demanderesse est évacuée de l'entreprise, le 5 octobre 2010, avec intervention des forces de l'ordre ;

Attendu que la mise à pied d'un représentant du personnel, qu'elle soit de nature conservatoire ou disciplinaire, n'a pas pour effet de suspendre l'exécution de son mandat ;

Attendu que le droit syndical étant principalement exercé dans l'entreprise par l'intermédiaire de la salariée déléguée syndicale, toute entrave apportée à l'exercice de ce droit porte atteinte aussi bien aux intérêts du syndicat qu'à ceux de la déléguée régulièrement désignée ;

Attendu qu'après une mise à pied conservatoire, l'employeur privant la déléguée syndicale de la possibilité de circuler dans l'entreprise et d'exercer ses fonctions de représentation, porte atteinte aux intérêts du syndicat, mais cause un préjudice personnel et direct à la déléguée syndicale ;

Attendu qu'au surplus, l'employeur ne justifie pas, par des éléments objectifs le refus d'affecter la demanderesse au poste de coordinatrice au service vacances qu'elle sollicitait ;

Attendu que l'analyse de l'ensemble de ces éléments caractérise une discrimination syndicale qui ne peut toutefois déboucher sur une condamnation, étant donné la situation financière de l'employeur ;

#### **Sur la prime de 13<sup>e</sup> mois**

Attendu qu'une remise en cause par l'employeur des usages en vigueur dans l'entreprise, sans prévenir individuellement les salariés de la modification ainsi apportée à leurs conditions de rémunération, n'est pas opposable aux salariés ;

Attendu qu'en l'espèce, l'employeur reconnaît, à la barre, une absence de formalisme dans la remise en cause du treizième mois, la demanderesse est en droit de réclamer ses treizièmes mois, dans la limite de la prescription quinquennale ;

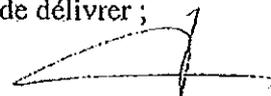
Attendu cependant qu'elle ne produit pas l'ensemble des bulletins de paie sur la période des cinq années, ne permettant pas au Conseil d'apprécier ;

#### **Sur l'exécution provisoire et l'intérêt légal**

Attendu qu'aux termes de l'article R. 1454-28 du Code du travail, sont exécutoires de droit, à titre provisoire, les condamnations ordonnant le paiement des sommes accordées au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, de l'indemnité de licenciement, du complément de salaire et des congés payés y afférents, dans la limite de neuf mensualités, calculées sur la moyenne des trois derniers mois de salaire ;

Qu'en l'espèce, la moyenne des trois derniers mois est fixée à 1839,08 € ;

Attendu que la formation du bureau de jugement peut ordonner la remise de toutes pièces que l'employeur est tenu légalement de délivrer ;



Attendu qu'en l'espèce, la rupture de Madame . . . produisant les effets d'un licenciement nul, l'attestation de fin de contrat destinée à Pôle emploi doit être actualisée ;

Attendu qu'aux termes de l'article R. 1454-28 du Code du travail, est exécutoire de droit, la condamnation ordonnant la remise de l'attestation de fin de contrat destinée à Pôle emploi ;

Attendu que les sommes accordées au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, de l'indemnité de licenciement, du complément de salaire et des congés payés y afférents qui résultent de l'application de la loi, de la convention collective et du contrat de travail et non de l'appréciation du juge du fond, produisent intérêts, en application des articles 1153 du Code civil et R. 1452-5 du Code du travail, à compter de la sommation de payer, en l'espèce à compter de la date de présentation à l'association de la convocation devant le bureau de conciliation ;

Attendu, toutefois que les intérêts au taux légal des indemnités de rupture courent du jour de la prise d'acte ;

Attendu qu'aux termes du premier alinéa de l'article 1153-1 du Code civil, les intérêts courent de plein droit au taux légal, à compter de la mise à disposition du présent jugement, en ce qui concerne les dommages et intérêts ;

Attendu que l'association succombe en partie, les frais qu'elle a engagés doivent rester à sa charge ;

Attendu qu'aux termes de l'article 696 du Code de procédure civile, la partie qui succombe a la charge des entiers dépens ;

Attendu qu'il ressort des dispositions de l'article 700 du même Code que la partie tenue aux dépens est également tenue de participer aux honoraires et/ou frais exposés par la partie gagnante et qui ne sont pas compris dans les dépens.

### PAR CES MOTIFS

Le Conseil de prud'hommes de Nanterre, section activités diverses, après en avoir délibéré conformément à la loi, statuant publiquement, par jugement contradictoire, en premier ressort, mis à disposition au greffe le 10 avril 2013 :

Met hors de cause le . . . , représentant l'Association pour la gestion du régime d'assurance des créances des salariés ;

Dit que la rupture du contrat de travail, dont Madame . . . avait pris l'initiative, produit les effets d'un licenciement nul ;

Condamne en conséquence l'association . . . à payer à Madame . . . les sommes suivantes :

3369,36 € (trois mille trois cent soixante-neuf euros trente-six) à titre d'indemnité compensatrice de préavis, avec adjonction des intérêts au taux légal, à compter du 3 avril 2012 ;

336,93 € (trois cent trente-six euros quatre-vingt-treize) à titre de congés payés y afférents, avec adjonction des intérêts au taux légal, à compter du 3 avril 2012 ;

2527,02 € (deux mille cinq cent vingt-sept euros deux) à titre d'indemnité de licenciement avec adjonction des intérêts au taux légal, à compter du 3 avril 2012 ;

31,18 € (trente et un euros dix-huit) à titre de rappel de salaire pour les 3 heures, avec adjonction des intérêts au taux légal, à compter du 10 février 2011 ;

3,11 € (trois euros onze) à titre de congés payés y afférents; avec adjonction des intérêts au taux légal, à compter du 10 février 2011 ;

363,78 € (trois cent soixante-trois euros soixante-dix-huit) à titre de rappel de salaire du 20 au 24 décembre 2010, avec adjonction des intérêts au taux légal, à compter du 10 février 2011 ;

36,37 € (trente-six euros trente-sept) à titre de congés payés y afférents, avec adjonction des intérêts au taux légal, à compter du 10 février 2011 ;

73,92 € (soixante-treize euros quatre-vingt-douze) à titre de rappel de salaire du 30 septembre 2011, avec adjonction des intérêts au taux légal, à compter du 10 février 2011 ;

7,39 € (sept euros trente-neuf) à titre de congés payés y afférents, avec adjonction des intérêts au taux légal, à compter du 10 février 2011 ;

73,92 € (soixante-treize euros quatre-vingt-douze) à titre de rappel de salaire du 28 octobre 2011, avec adjonction des intérêts au taux légal, à compter du 10 février 2011 ;

7,39 € (sept euros trente-neuf) à titre de congés payés y afférents, avec adjonction des intérêts au taux légal, à compter du 10 février 2011 ;

10 108,08 € (dix mille cent huit euros huit) nets de C.S.G.-C.R.D.S., à titre d'indemnité pour rupture illicite, avec adjonction des intérêts au taux légal, à compter du 10 avril 2013 ;

20 215,68 € (vingt mille deux cent quinze euros soixante-huit) nets de C.S.G.-C.R.D.S., à titre d'indemnité pour violation du statut protecteur, avec adjonction des intérêts au taux légal, à compter du 10 avril 2013 ;

900 € (neuf cents euros) d'indemnité sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile, au titre des frais irrépétibles, avec adjonction des intérêts au taux légal, à compter du 10 avril 2013 ;

Condamne l'association  
à porter, à Madame

l'attestation de fin de contrat destinée à

Pôle emploi ;

Déboute Madame

le ses demandes plus amples ou contraires ;

Déboute l'association  
sa demande reconventionnelle ;

de

Rappelle l'exécution de droit à titre provisoire des condamnations ordonnant le paiement des sommes accordées au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, de l'indemnité de licenciement, du complément de salaire et des congés payés y afférents, dans la limite de 16 551,72 € (seize mille cinq cent cinquante et un euros soixante-douze) ;

Rappelle l'exécution de droit de la condamnation à porter l'attestation de fin de contrat destinée à Pôle emploi ;

Condamne l'association  
aux dépens et aux frais d'exécution du présent jugement.

Ainsi jugé et mis à disposition les jour, mois et an susdits.

La présente décision est signée par Monsieur Jacques TOUTAIN, président, et  
Mademoiselle Jacqueline DÉROFUS, greffier.

Le Greffier,

Le Président,