

Cour d'appel
Paris
Pôle 6, chambre 6
21 Septembre 2016
N° 13/11442

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COUR D'APPEL DE PARIS

Pôle 6 - Chambre 6

ARRÊT DU 21 Septembre 2016

(n° , pages)

Numéro d'inscription au répertoire général : S 13/11442

Décision déferée à la Cour : jugement rendu le 14 Novembre 2013 par le Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de MELUN RG n° 12/00437

APPELANTE

Madame X.
comparante en personne, assistée de Me Maude B., avocat au barreau de SEINE-SAINT-DENIS, toque : 141

INTIMEE

SARL Y.
représentée par Me Isabelle S. S., avocat au barreau de SEINE-SAINT-DENIS, toque : BOB196

PARTIES INTERVENANTES :

ASSOCIATION EUROPEENNE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES AU TRAVAIL (AVFT)

représentée par M. Z. (Déléguée générale mandatée) en vertu d'un pouvoir général

LE DEFENSEUR DES DROITS

représentée par Mme A. (Juriste) en vertu d'un pouvoir général

COMPOSITION DE LA COUR :

L'affaire a été débattue le 21 Juin 2016, en audience publique, devant la Cour composée de :

M. Benoît DE CHARRY, Président de chambre

Madame Catherine BRUNET, Conseillère

Madame Elisabeth MEHL-JUNGBLUTH, Conseillère

qui en ont délibéré

Greffier : Mme Lynda BENBELKACEM, lors des débats

ARRET :

- contradictoire

- mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du Code de procédure civile.

- signé par Monsieur Benoît DE CHARRY, président et par Madame Lynda BENBELKACEM, greffière à laquelle la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

RAPPEL DES FAITS, PROCEDURE ET MOYENS DES PARTIES

Madame X. a été engagée par la SARL Y. par contrat de travail à durée indéterminée en date du 26 janvier 2009 en qualité de secrétaire.

Les relations contractuelles entre les parties étaient soumises à la convention collective nationale des entreprises de commerce, de location et de réparation de tracteurs, machines et matériels agricoles, de matériel de travaux publics, de bâtiment et de manutention, de matériel de motoculture de plaisance, de jardins et d'espaces verts.

Madame X., percevait en dernier lieu une rémunération mensuelle de 2514,98 euros.

La SARL Y. occupait à titre habituel moins de onze salariés lors de la rupture des relations contractuelles.

Par lettre en date du 26 septembre 2011, Madame X. a été convoquée à un entretien préalable fixé au 6 octobre suivant et une mise à pied à titre conservatoire lui a été notifiée. Madame X. étant en arrêt maladie, son employeur lui a par la suite envoyé plusieurs lettres de convocation contenant notification d'une mise à pied conservatoire et en dernier lieu le 9 décembre 2011 en vue d'un entretien préalable fixé au 9 janvier 2012.

Par lettre en date du 12 janvier 2012, Madame X. a été licenciée pour faute grave.

Invoquant le fait qu'elle avait été l'objet de la part d'un supérieur hiérarchique d'un harcèlement sexuel et contestant son licenciement, Madame X. a saisi le conseil de prud'hommes de MELUN qui, par jugement en date du 14 novembre 2013 auquel la Cour se réfère pour l'exposé de la procédure antérieure et des prétentions initiales des parties, l'a déboutée de l'ensemble de ses demandes, a débouté l'association européenne contre les violences faites aux femmes au travail, intervenue à l'instance, de l'ensemble de ses demandes et a condamné Madame X. à payer à la SARL Y. 1000 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile.

La SARL Y. a relevé appel de ce jugement par déclaration parvenue au greffe de la cour le 29 novembre 2013.

Madame X. soutient qu'à compter du mois de novembre 2010 les relations de travail se sont détériorées du fait du harcèlement sexuel pratiqué par Monsieur B., co-gérant, qu'elle a été licenciée pour avoir dénoncé des faits de harcèlement sexuel, que son salaire n'a pas été maintenu pendant un arrêt maladie du 2 février au 19 avril 2011, ni du 26 septembre 2011 au 14 janvier 2012.

En conséquence, elle sollicite la condamnation de la SARL Y. à lui payer :

*2676,19 euros à titre de rappel de salaire au titre du maintien de salaire durant la maladie et la mise à pied conservatoire,

*267,61 euros au titre des congés payés afférents,

*5028 euros au titre de l'indemnité de préavis,

*502,80 euros au titre des congés payés afférents,

*1509 euros à titre d'indemnité de licenciement,

*148 326 euros à titre de dommages-intérêts pour la nullité du licenciement,

*30 000 euros à titre de dommages-intérêts pour harcèlement sexuel,

*2500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

et que la cour ordonne la remise des documents conformes au jugement, la capitalisation des intérêts et prononce l'exécution provisoire.

L'association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT) demande l'infirmité du jugement sauf en sa disposition qui a déclaré son intervention recevable et les enregistrements produits par Madame X. également recevables comme élément de preuve et la condamnation de la SARL Y. à lui verser 2000 euros à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice moral et 800 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

En réponse, la SARL Y. fait valoir que Madame X. n'établit pas de fait qui permette de présumer l'existence d'un harcèlement, que son licenciement est justifié par les griefs allégués dans la lettre de licenciement, que Madame X. a été remplie de ses droits au regard de la garantie de salaire et que l'employeur n'a pas d'obligation salariale durant la période de mise à pied.

En conséquence, elle sollicite la confirmation du jugement rendu par le conseil de prud'hommes, le débouté de Madame X. de l'intégralité de ses demandes et sa condamnation à lui verser 1000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile, le débouté de l'association AVFT de l'intégralité de ses demandes et sa condamnation à lui payer 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile et enfin la condamnation du défenseur des droits au paiement d'une somme de 2000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure

civile.

Le Défenseur des droits présente devant la cour des observations aux termes desquelles il considère que Madame X. a fait l'objet d'un harcèlement sexuel de la part de Monsieur B. et que son licenciement pour faute grave fait suite à la dénonciation de ces faits à sa hiérarchie et encourt la nullité.

MOTIFS

Vu le jugement du conseil de prud'hommes, les pièces régulièrement communiquées et les conclusions des parties, visées par le greffier et soutenues oralement à l'audience, auxquels il convient de se référer pour plus ample information sur les faits, les positions et prétentions des parties ainsi que les observations du Défenseur des droits.

Sur le harcèlement sexuel

Aux termes de l'article L.1153-1 du code du travail dans sa version en vigueur en 2010 les agissements de harcèlement de toute personne dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers sont interdits.

La loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations dispose en son article premier que la discrimination inclut tout agissement à connotation sexuelle, subi par une personne ayant pour objet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

L'article L.1154-1 du même code prévoit qu'en cas de litige, le salarié concerné établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement et qu'il incombe à l'employeur, au vu de ces éléments, 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. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Il appartient au juge d'apprécier si, pris dans leur ensemble, les éléments établis par le salarié permettent de présumer l'existence d'un harcèlement.

En l'espèce, Madame X. invoque les faits suivants : à compter du mois de novembre 2010, Monsieur B., cogérant de la société, ayant appris qu'elle était en cours de procédure de divorce, a adopté un comportement harcelant multipliant les invitations à dîner et les attouchements et baisers contraints sur le lieu de travail.

Pour étayer ses affirmations, Madame X. produit notamment la déclaration de main courante qu'elle a faite au commissariat de police de C. le 20 septembre 2011 dans laquelle elle relate que le dirigeant de la société Y., Monsieur B. a voulu se rapprocher d'elle, a commencé à l'inviter à sortir le soir, à lui toucher la main, à l'embrasser sur le front, à lui caresser la main et les hanches.

Cette déclaration est versée aux débats.

Madame X. fait valoir que les faits qu'elle impute à son supérieur hiérarchique ont conduit à une altération de sa santé qui a justifié plusieurs arrêts de travail ainsi que deux hospitalisations;

Madame X. produit aux débats l'arrêt initial de travail en date du 26 septembre 2011 jusqu'au 11 octobre suivant et les prolongations des 11 octobre 2011, 8 novembre 2011 et 6 décembre 2011, un certificat médical du docteur D. en date du 11 octobre 2011 selon lesquels ce médecin psychiatre a reçu Madame X. en consultation pour syndrome dépressif réactionnel, la patiente se plaignant des sollicitations pressantes venant de son employeur, un certificat du 22 février 2012 attestant d'une hospitalisation depuis le 23 décembre 2011. Elle verse également plusieurs documents médicaux attestant d'un arrêt de travail ou de la prescription de médicaments pour la période postérieure à son licenciement

Madame X. fait valoir que Monsieur B., revenant du Portugal, lui a offert un collier

Elle ne verse aucun élément concernant ce cadeau, sa valeur et les circonstances de sa remise,

Madame X. s'appuie sur la déclaration de Madame E. selon laquelle Monsieur B. se touchait les parties génitales quand il lui parlait et semblait remettre en place ses attributs, mais qui ne relate aucun fait concernant l'attitude de cette personne vis-à-vis de Madame X.

Madame X. se réfère enfin à la procédure d'enquête diligentée par les services de la police nationale en suite de la plainte pour harcèlement sexuel de la part de Monsieur B. qu'elle a déposée le 7 octobre 2011, et notamment à la retranscription de conversations téléphoniques et aux déclarations subséquentes de Monsieur B..

La SARL Y. fait valoir que les enregistrements de conversations téléphoniques obtenus à l'insu du locuteur et leur retranscription qui figure dans la procédure d'enquête pénale constituent un mode de preuve déloyale et irrecevable.

Madame X. répond que les procès-verbaux de la procédure pénale doivent être retenus par la cour comme un moyen de preuve licite, comme ayant vocation à établir un délit pénal, comme pouvant être versés dans le cadre de la procédure civile, comme ne portant pas atteinte à la vie

privée de la personne enregistrée, comme n'étant pas prohibés par le code du travail et comme étant strictement nécessaires aux droits de la défense et constitutifs d'un moyen de preuve conforme au droit européen.

Dans les procès-verbaux d'une enquête pénale produits aux débats, les enquêteurs ont transcrit le contenu de deux conversations téléphoniques échangées entre Monsieur B. et Madame X., conversations que cette dernière avait enregistrées à l'insu de son interlocuteur.

Si le plaignant dans une instance pénale à la possibilité de produire les procès-verbaux établis à l'occasion de l'enquête devant les juridictions sociales, et si le code du travail ne fait pas expressément interdiction au salarié de procéder à un enregistrement des propos d'un de ses collègues, l'enregistrement d'une communication téléphonique réalisé à l'insu de l'auteur des propos tenus, que la conversation relève ou non de la sphère de la vie privée de la personne enregistrée, constitue un procédé déloyal rendant irrecevable sa production à titre de preuve. Il en est de même de toutes les déclinaisons d'un enregistrement réalisé dans ces conditions, telles que leur transcription par un agent ou officier de police judiciaire, un huissier de justice ou encore un témoin à qui on aurait fait entendre cet enregistrement.

L'irrecevabilité en tant que moyen de preuve d'un enregistrement d'une conversation réalisée à l'insu du locuteur, n'est pas, au regard des intérêts contradictoires que représentent d'une part les intérêts que le demandeur souhaite sauvegarder et d'autre part le principe de loyauté dans l'administration de la preuve, une atteinte illégitime et disproportionnée aux droits de la défense. Le recours à un tel enregistrement n'est pas strictement nécessaire à l'exercice des droits de la défense du demandeur à l'action aux fins de reconnaissance d'agissements constitutifs de harcèlement sexuel, dans la mesure où lui sont ouverts tous les autres modes de preuve. La prohibition de l'emploi en tant que preuve d'un enregistrement d'une communication téléphonique réalisée à l'insu de la personne enregistrée ne conduit pas à interdire à une partie de faire la preuve d'un élément de fait essentiel pour le succès de ses prétentions, mais la prive de façon légitime et proportionnée aux principes en jeu, de la possibilité de recourir à un mode de preuve reconnu comme déloyal.

En conséquence, les transcriptions par procès-verbal des conversations téléphoniques enregistrées à l'insu de Monsieur B. peuvent être prises en considération.

Les déclarations que celui-ci a pu faire lors de l'enquête ne sont pas suffisamment détaillées pour établir l'existence de demandes répétées dans le but d'obtenir des faveurs sexuelles de Madame X. ou portant atteinte à la dignité ou créant un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant à l'égard de cette dernière, dans la mesure où il ressort du procès-verbal d'audition de Monsieur B. que l'intéressé s'est borné à répondre « oui » à la question « vous reconnaissez avoir proposé une relation amoureuse et une relation sexuelle ».

En l'état des explications et des pièces fournies à savoir la main courante et la plainte de Madame X. n'étant que le reflet de sa propre vision des événements, les documents médicaux ne permettant pas de relier les troubles qu'elle a présentés à un harcèlement, soit qu'ils ne

fassent pas état d'une telle relation, soit que le médecin n'ait fait que retranscrire les propos de la patiente, le témoignage de Madame E. ne comportant aucun élément relatif à l'attitude de Monsieur B. à l'égard de Madame X., et l'absence de déclaration circonstanciée de Monsieur B. quant à sa proposition d'une relation amoureuse et sexuelle, la matérialité d'éléments de fait précis et concordants laissant supposer l'existence d'un harcèlement sexuel n'est pas démontrée. Les demandes relatives au harcèlement doivent par conséquent être rejetées.

Sur le licenciement

Aux termes de l'article L.1153-3 du code du travail, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements de harcèlement sexuel ou les avoir relatés.

Aux termes de l'article L. 1153-4 de ce même code, toute disposition ou tout acte contraire aux dispositions des articles L. 1153-1 à L. 1153-3 est nul.

Ainsi, le salarié qui relate des faits de harcèlement sexuel ne peut être licencié pour avoir relaté des agissements de harcèlement sexuel, sauf mauvaise foi, laquelle ne peut résulter de la seule circonstance que les faits dénoncés ne sont pas établis.

La lettre de licenciement comporte la mention suivante :

« vous avez pris l'initiative d'adresser des e-mails à notre société mère de droit portugais, la Société F., portant compte rendu supposé de faits et gestes de votre supérieur hiérarchique.

Il a été procédé à toutes investigations et vérifications utiles de vos allégations, et il est apparu que celle-ci était parfaitement mal-fondées et s'inscrivait dans la ligne de votre attitude générale tendant à discréditer votre supérieur hiérarchique auprès de la maison-mère et de perturber le bon fonctionnement de notre société. »

Le 20 septembre 2009 et au cours des jours qui ont suivi, Madame X. a adressé à Monsieur G., dirigeant de la Société F. dont la SARL Y. est une filiale, plusieurs e-mails dans lesquelles elle fait état des difficultés qu'elle rencontre avec Monsieur B., qu'elle qualifie « d'une autre nature que professionnelle ».

Aux termes de son attestation, Monsieur G. indique que le mercredi 23 septembre 2009, il a eu une réunion avec Madame X. qui lui a remis la copie de la main courante qu'elle avait faite le 20 septembre précédent dans laquelle elle accusait Monsieur B. de harcèlement sexuel et moral.

Il en résulte que le grief tiré de la dénonciation d'agissements constitutifs de harcèlement sexuel par la salariée, dont la mauvaise foi n'est pas établie, emporte à lui seul la nullité du licenciement sans qu'il soit nécessaire d'examiner les autres griefs invoqués dans la lettre de licenciement.

Il y a donc lieu d'infirmar la décision déferée en ce qu'elle a considéré que le licenciement de Madame X. n'était pas nul.

Sur les demandes pécuniaires consécutives au licenciement nul

Indemnité de préavis et congés payés afférents

Madame X. sollicite la condamnation de la SARL Y. à lui verser 5028 euros à titre d'indemnité de préavis outre 502,80 euros au titre des congés payés afférents.

La SARL Y. ne fait valoir aucun moyen à l'égard de cette demande.

Selon l'article L.1234-5 du code du travail, lorsque le salarié n'exécute pas le préavis, il a droit, sauf s'il a commis une faute grave, à une indemnité compensatrice.

Lorsque le licenciement est nul, le salarié a droit à l'indemnité compensatrice de préavis, peu important le motif de la rupture, et quand bien même le salarié n'aurait pas été en mesure de l'exécuter.

L'indemnité compensatrice de préavis due au salarié en application de l'article L.1234-5 du code du travail est égale au salaire brut, assujetti au paiement des cotisations sociales, que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé pendant la durée du délai-congé. Ce salaire englobe tous les éléments de rémunération auxquels le salarié aurait pu prétendre s'il avait exécuté normalement son préavis, à l'exclusion des sommes représentant des remboursements de frais.

Compte-tenu des dispositions conventionnelles et du montant du salaire de Madame X. tel qu'ils résultent des bulletins de paie versés aux débats, la demande est fondée en son montant.

Il s'y ajoute une indemnité compensatrice de congés payés sur préavis dont le montant est du 10ème de l'indemnité compensatrice de préavis.

La SARL Y. sera condamnée à verser à Madame X. la somme de 5028 euros à titre d'indemnité de préavis et 502,80 euros au titre des congés payés afférents.

Indemnité de licenciement

Le salarié dont le licenciement est nul et qui ne réclame pas sa réintégration peut prétendre à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement dès lors qu'il remplit les conditions exigées pour l'obtenir.

Eu égard au nombre d'années de service dans l'entreprise de Madame X., en tenant compte des mois de service accompli au-delà des années pleines et du montant du salaire de référence, l'indemnité de licenciement s'établit à 1509 euros, montant non contesté utilement par l'employeur.

Domages-intérêts pour licenciement nul

Madame X. sollicite des dommages-intérêts pour nullité de licenciement calculés sur la base de 59 mois de salaire, soit 148 326 euros.

La SARL Y. répond qu'aucune pièce n'a été communiquée aux débats justifiant le préjudice de Madame X. lié directement au licenciement et sollicite, à titre très subsidiaire, que les dommages et intérêts soient ramenés à de plus justes proportions.

Le salarié victime d'un licenciement nul qui ne demande pas sa réintégration a droit à une indemnité au moins égale à 6 mois de salaire au titre du caractère illicite du licenciement.

Compte tenu notamment des circonstances de la rupture, du montant de la rémunération versée à Madame X., de son âge, de son ancienneté, de sa capacité à trouver un nouvel emploi eu égard à sa formation et à son expérience professionnelle et des conséquences du licenciement à son égard, tels qu'ils résultent des pièces et des explications fournies, il y a lieu de lui allouer, une somme de 40 000 euros à titre d'indemnité pour licenciement nul.

Sur les demandes au titre du maintien du salaire durant les arrêts maladie

Madame X. fait valoir qu'aux termes de l'article 3 de l'avenant numéro 40 du 10 décembre 1987 de la convention collective, en cas de maladie, les salariés bénéficient, s'ils ont au moins un an d'ancienneté, de 100 % de leur salaire net durant 180 jours sur une période de 12 mois consécutifs, puis 80 % de leur salaire net jusqu'au 1095^e jour d'arrêt, qu'elle a été arrêtée pour maladie du 2 février au 19 avril 2011 puis du 26 septembre 2011 au jour de son licenciement, qu'elle n'a bénéficié d'aucun maintien de salaire de la part de son employeur et qu'elle est fondée à obtenir, sur la base d'un salaire net mensuel de 1800 euros, après déduction des indemnités journalières, la somme totale de 3618,88 euros à titre de rappel de salaire, dont à déduire 942,69 euros versés par l'employeur, soit 2676,19 euros.

La SARL Y. répond que l'avenant précité est relatif à la prévoyance et non à la garantie de l'employeur, que Madame X. a été en maladie du 2 février au 9 février 2011, puis du 4 mars au 19 avril 2011, qu'elle avait été en maladie du 17 septembre au 24 septembre 2010, que la garantie de salaire est de 45 jours, dont à déduire les 8 jours déjà acquis, que le salaire net à raison des 37 jours garantis est de 2220 euros, que l'assurance-maladie a déjà versé 1488 euros, de sorte qu'il revient à la salariée 731,12 euros nets qu'il lui a versé, que pour la période de mise à pied, Madame X. n'avait plus droit à la garantie de salaire, ayant épuisé ses jours de garantie et que l'employeur n'a pas d'obligation de ce chef, le contrat étant suspendu pendant la mise à pied.

Aux termes de l'avenant n° 40 du 10 décembre 1987, le personnel des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective applicable à la SARL Y., bénéficie obligatoirement d'un régime de prévoyance assurant le versement, dès le premier jour d'arrêt constaté par certificat médical et quel que soit sa durée, d'indemnités journalières complétant celles de la sécurité sociale et de la mutualité sociale agricole. Ce régime de prévoyance obligatoire assure au salarié dont l'ancienneté est supérieure à un an le maintien de son salaire à 100 % durant 180 jours sur une période de 12 mois consécutifs, et à 80 % jusqu'au 1095^e jour d'arrêt. Ainsi que le souligne la SARL Y., cette garantie de maintien de salaire n'est pas assurée par lui-même, mais par l'organisme de prévoyance.

Aux termes de l'article 13 de la convention collective, un an après leur entrée dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical et contre-visite, s'il y a lieu, les salariés, sous réserve qu'ils soient pris en charge par la sécurité sociale, bénéficient du maintien de leurs salaires pendant les périodes et aux taux indiqués ci-après en fonction de leur ancienneté : 1 an à 3 ans, 45 jours à 100 %, et 45 jours à 50 %. Les indemnités journalières versées par la sécurité sociale sont déduites du montant du salaire ainsi maintenu. Si plusieurs arrêts de travail sont accordés à un salarié au cours des 12 derniers mois, la durée d'indemnisation ne peut excéder au total celle des durées fixées ci-dessus.

Le bulletin de paie de Madame X. du mois de septembre 2010 mentionne une absence pour maladie de 38,50 heures ayant donné lieu à une retenue sur salaire de 587,51 euros. Aucune mention figurant sur ce bulletin de paie, ni aucun élément apporté par l'employeur, ne permet de retenir que le salaire de l'intéressée a été maintenu durant cet arrêt de travail de sorte qu'il n'y a pas lieu d'en déduire la durée de la période durant laquelle l'employeur est tenu conventionnellement d'assurer le maintien du salaire.

Des éléments produits aux débats il ressort que Madame X. a été en arrêt maladie et a bénéficié d'indemnités journalières versées par la sécurité sociale du 2 au 9 février 2011, du 4 mars au 19 avril 2011 et du 26 septembre 2011 au 12 janvier 2012, soit un nombre de jours moindre que celui sur la base duquel elle a calculé le montant de sa demande.

L'employeur a versé à l'intéressée 731,12 euros au titre du maintien du salaire.

Le salaire net de Madame X. étant de 1800 euros par mois, elle devait percevoir, au titre du maintien du salaire, 45 jours à 100% de ce montant et 45 jours à 50% de ce montant, soit 4050 euros.

L'attestation de paiement des indemnités journalières versées par la CPAM de Melun à Madame X. entre le 2 février 2011 et le 28 septembre 2011, à raison de 52 jours d'arrêt, indique que la salariée a bénéficié d'indemnités pour un montant de 1901,64 euros. Pour la période postérieure au 26 septembre 2011 et jusqu'au jour du licenciement elle a été indemnisée sur la base de 40,24 euros par jour, soit, pour les 38 jours de la garantie de maintien de salaire, 1529,12 euros. En ajoutant aux indemnités journalières le complément de salaire versé par la SARL Y., il apparaît que Madame X. a été remplie de ses droits.

Sa demande ne sera pas accueillie.

Sur le cours des intérêts

Conformément aux dispositions des articles 1153 et 1153-1 du code civil, l'indemnité compensatrice de préavis, l'indemnité compensatrice de congés payés sur préavis et l'indemnité de licenciement seront assorties d'intérêts au taux légal à compter de la réception par la société de la convocation à comparaître devant le bureau de conciliation du conseil de prud'hommes, et les dommages et intérêts alloués seront assortis d'intérêts au taux légal à compter de la présente décision.

La capitalisation des intérêts est de droit, dès lors qu'elle est demandée et s'opérera par année entière en vertu de l'article 1154 du code civil.

Sur la remise de documents

Il sera ordonné à la SARL Y. de remettre à Madame X. un certificat de travail, une attestation POLE EMPLOI et des bulletins de salaire conformes à la présente décision.

Sur les demandes de l'AVFT

L'existence de faits de harcèlement sexuel à l'encontre de Madame X. n'étant pas retenue, l'AVFT sera déboutée de ses demandes à l'encontre de la SARL Y.

Sur les frais irrépétibles

Partie succombante, la SARL Y. sera condamnée à payer à Madame X. la somme de 2000 euros au titre des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

Sur les dépens

Partie succombante, la société sera condamnée au paiement des dépens.

PAR CES MOTIFS

La cour,

Infirme le jugement en sa disposition ayant débouté Madame X. de l'ensemble de ses demandes,

Statuant à nouveau et ajoutant,

Dit nul le licenciement de Madame X.,

Condamne la SARL Y. à payer à Madame X. les sommes de :

*5028 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis,

*502,80 euros à titre d'indemnité compensatrice de congés payés sur préavis

*1509 euros à titre d'indemnité de licenciement

ces sommes avec intérêts au taux légal à compter du jour de la réception par la SARL Y. de la convocation devant le bureau de conciliation du conseil de prud'hommes,

*40 000 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement nul, avec intérêts au taux légal à compter du jour du prononcé du présent arrêt,

Ordonne la capitalisation des intérêts pourvus qu'ils soient dus pour une année entière au moins,

Ordonne à la SARL Y. de remettre à Madame X. un certificat de travail, une attestation POLE EMPLOI et des bulletins de salaire conformes à la présente décision.

Déboute les parties de leurs demandes plus amples et contraires,

Condamne la SARL Y. à payer à Madame X. la somme de 2000 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile,

Condamne la SARL Y. aux dépens de première instance et d'appel.

Déboute les parties de leurs demandes plus amples et contraires,

Condamne la SARL Y. au paiement des dépens.

LA GREFFIERE LE PRESIDENT