

Cour d'appel
Metz
Chambre sociale, section 1

Arrêt n°16/00553

31 Octobre 2016

RG N° 15/01225

Conseil de prud'hommes - Formation de départage de THIONVILLE

31 Mars 2015

13/0191 C

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COUR D'APPEL DE METZ

Chambre Sociale-Section 1

ARRÊT DU

trente et un Octobre deux mille seize

APPELANTE :

Madame X.

Représentée par Me Pierre D., avocat au barreau de STRASBOURG

INTIMÉE :

Association Y. prise en la personne de son représentant légal

Représentée par Me Fabrice H.-H., avocat au barreau de METZ substitué par Me Béatrice R.,
avocat au barreau de METZ

INTERVENANT VOLONTAIRE :

Le Défenseur des droits

Représenté par Mme Z., agent du Défenseur des droits régulièrement muni d'un pouvoir

COMPOSITION DE LA COUR :

L'affaire a été débattue le 19 Septembre 2016, en audience publique, devant la cour composée
de :

Mme Renée-Michèle OTT, Présidente de Chambre

Monsieur Jacques LAFOSSE, Conseiller

Monsieur Olivier BEAUDIER, Conseiller

qui en ont délibéré.

Greffier, lors des débats : Monsieur Ralph TSENG, Greffier

ARRÊT :

Contradictoire

Prononcé publiquement par 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 Mme Renée-Michèle OTT, Présidente de Chambre, et par Monsieur Ralph TSENG, Greffier, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

A l'issue d'un contrat initiative emploi conclu le 25 octobre 1995 pour une durée d'un an, Mme X. a été embauchée en contrat à durée indéterminée par Y. à compter du 16 octobre 1996 en qualité d'adjoint des services économiques selon contrat à temps partiel annualisé de 1 404 heures.

Après avoir été convoquée le 28 septembre 2012 à un entretien préalable devant se tenir le 9 octobre 2012, Mme X. a été licenciée par lettre recommandée avec accusé de réception du 12 octobre 2012 pour faute grave.

Par demande introductive d'instance enregistrée le 28 janvier 2013, Mme X. a saisi le conseil de prud'hommes de Thionville aux fins de requalifier son contrat à temps partiel en contrat à temps plein, lui allouer à ce titre un rappel de salaires avec congés payés afférents, aux fins également de déclarer nul son licenciement par application de l'article L.1161-1 du code du travail en raison de la discrimination dont elle est victime quant au salaire et au bénéfice de la prise en charge de la mutuelle. Elle a ainsi réclamé diverses sommes en indemnisation du licenciement nul, subsidiairement sans cause réelle et sérieuse, outre des dommages et intérêts pour violation par l'employeur de son obligation de sécurité résultant à défaut d'avoir bénéficié de visites médicales périodiques, des dommages et intérêts pour harcèlement moral, des dommages et intérêts pour différence de traitement illicite et un rappel de salaire pour la suppression unilatérale et illicite de l'avantage en nature lié au téléphone portable.

Sur reprise d'instance après radiation, les conseillers prud'hommes ont constaté le 17 mars 2014 le partage des voix, décidant de renvoyer l'affaire devant le juge départiteur.

Estimant qu'il n'est nullement établi qu'en dépit des stipulations du contrat de travail la salariée ait travaillé à temps plein et ayant écarté tous les griefs de harcèlement moral, de discrimination sexiste et de modification unilatérale du contrat de travail, par jugement de départage en date du 31 mars 2015, le juge départiteur du conseil de prud'hommes de Thionville, statuant après avis de l'assesseur présent, a :

dit que le licenciement de Mme X. reposait bien sur une faute grave commise par la salariée,

condamné Y. à payer à Mme X. la somme de 1 200 euro de dommages et intérêts pour défaut de visite médicale périodique,

débouté les parties du surplus de leurs prétentions,

laissé à la charge de chaque partie ses propres dépens,

dit n'y avoir lieu à exécution provisoire.

Le 10 avril 2015, Mme X. a régulièrement relevé appel du dit jugement.

Par ses conclusions datées du 27 avril 2016 et enregistrées au greffe le 28 avril 2016, reprises oralement lors de l'audience par son avocat, Mme X. demande à la cour de :

vu les articles L.1132-4, L.1132-1, L.1161-1, L.1152-1, L.3123-1 et suivants du code du travail

infirmier le jugement du conseil de prud'hommes de Thionville du 31 mars 2015 en toutes ses dispositions, sauf en ce qu'il a reconnu la faute de Y. en matière de défaut de visite médicale d'embauche,

statuant à nouveau sur l'effet dévolutif de l'appel

requalifier le contrat de Mme X. en contrat de travail à durée indéterminée à temps plein,

fixer le salaire de Mme X. à hauteur de 2 513,64 euro mensuel brut,

juger que le licenciement de Mme X. est nul car en violation des articles L.1161-1 et L.1132-1 du code du travail,

en conséquence, condamner Y. au paiement des sommes suivantes :

32 953,83 euro à titre de rappels de salaires du fait de la requalification du contrat,

3 295,38 euro pour les congés payés y afférents,

5 000 euro à titre de dommages et intérêts pour la violation par Y. de son obligation de sécurité résultat,

15 000 euro de dommages et intérêts pour harcèlement moral,

5 000 euro de dommages et intérêts pour la différence de traitement illicite,

1 796 euro de rappels de salaire pour la suppression unilatérale et illicite de l'avantage en nature lié au téléphone portable,

179,60 euro pour les congés payés y afférent,

42 731,88 euro d'indemnité conventionnelle de licenciement,

10 054,56 euro d'indemnité de préavis,

1 005,45 euro à titre de congés payés sur préavis,

45 245,52 euro, à titre principal de dommages et intérêts pour licenciement nul, à titre subsidiaire de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

En tout état de cause

ordonner à Y. de procéder, sous astreinte de 200 euro par jour de retard et par document, que la cour se réservera le droit de liquider, à la remise d'un bulletin de paie rectifié et à la remise d'une attestation Pôle emploi rectifiée,

condamner la partie défenderesse à payer à la partie demanderesse la somme de 35 euro à titre de participation à la taxe fiscale obligatoire article 1635bisQ du code général des impôts pour les frais exposés en première instance,

dire que les montants alloués porteront intérêts à compter du jour de la demande s'agissant des créances salariales et à compter du 'jugement' à intervenir s'agissant des dommages et intérêts,

condamner la partie défenderesse aux entiers frais et dépens de la procédure et à 3000 euro en application de l'article 700 du code de procédure civile.

Par ses conclusions datées du 19 juillet 2016 et enregistrées au greffe le 28 juillet 2016, reprises oralement lors des débats par son conseil, Y. demande à la cour de:

confirmer le jugement entrepris en toutes ses dispositions à l'exception des dommages et intérêts pour défaut de visite médicale périodique qu'il conviendra de limiter à 1 euro,

en conséquence, débouter Mme X. de l'ensemble de ses demandes principales et subsidiaires,

à titre reconventionnel

au regard de la gravité des agissements particulièrement délibérés et réfléchis de Mme X., de la durée desdits agissements notamment à compter de l'embauche en 2010 du cadre acheteur, son responsable hiérarchique, de ses écrits diffamatoires en leurs termes et par la publicité donnée à de tels écrits, du comportement ouvertement affiché pendant l'exécution du contrat de travail et sans commune mesure avec une quelconque liberté d'expression, Y. est parfaitement fondée à solliciter la condamner à des dommages et intérêts au regard du préjudice subi par Y., son président et son collaborateur,

pour la procédure manifestement abusive engagée par l'appelante devant le conseil de céans puis poursuivie à hauteur de cour, une condamnation à verser à Y. des dommages et intérêts pour un montant forfaitaire de 10 000 euro soit environ 5 mois de salaires,

faire droit à la demande d'un montant de 3 000 euro au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Par décision du 18 février 2016, le Défenseur des droits a décidé de présenter des observations devant la cour d'appel par application de l'article 33 de la loi du 29 mars 2011 et son représentant, dûment muni d'un pouvoir, a repris oralement lors des débats

les observations du 18 février 2016 aux termes desquelles le Défenseur des droits constate que :

- le licenciement pour faute grave de Mme X. constitue une mesure de rétorsion fondée sur sa dénonciation des faits de discrimination, sanctionnée par la nullité, au sens des articles L.1132-3 et L.1132-4 du code du travail,

- Y. a manqué à son obligation de sécurité de résultat prévue par les articles L.4121-1 et suivants du code du travail, ce qui a nécessairement causé un préjudice à Mme X.

SUR CE

Vu les conclusions susvisées des parties auxquelles la Cour se réfère conformément aux dispositions de l'article 455 du code de procédure civile ; vu les pièces ;

sur la procédure

Attendu que dans ses conclusions la salariée appelante fait valoir que le jugement dont appel est empreint d'irrégularité puisque le délibéré a été rendu en la seule présence du juge départiteur et de l'assesseur employeur, en violation du principe fondamental de la composition paritaire de la juridiction prud'homale ;

Mais attendu que l'article L.1454-4 du code du travail dispose que si, lors de l'audience de départage, le bureau de jugement ou la formation de référé ne peut se réunir au complet, le juge départiteur statue seul dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat ;

que l'article R.1454-30 précise que 'quel que soit le nombre des conseillers prud'hommes présents et même en l'absence de tout conseiller prud'homme, lorsque lors de l'audience de départage la formation n'est pas réunie au complet, le juge départiteur statue seul à l'issue des débats. Il recueille préalablement l'avis des conseillers présents' ;

Attendu qu'il ressort du dossier de première instance que seul un conseiller employeur était présent à l'audience des débats sur départage et que la décision, ainsi qu'expressément mentionné, a été rendue par le juge départiteur après avis du conseiller présent ;

que c'est donc en vain que l'appelante prétend à une irrégularité procédurale, les dispositions précitées n'étant aucunement contraires au principe qu'elle soulève et permettant au contraire d'assurer la continuité du service public de la justice lorsque la formation paritaire du conseil de prud'hommes constate un partage des voix, ni d'ailleurs contraire aux exigences de procès équitable posées par l'article 6 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme ;

sur les observations du Défenseur des droits

Attendu que le Défenseur des droits est conformément à l'article 2 de la loi n°2011-333 du 29 mars 2011 une autorité constitutionnelle indépendante ; qu'il tient de l'article 33 de cette même loi la faculté de présenter des observations écrites devant les juridictions civiles,

administratives et pénales ou d'être à sa demande entendu par ces juridictions, son audition étant dans ce cas de droit ;

qu'il s'ensuit qu'il est recevable à présenter à hauteur de cour ses observations écrites du 18 février 2016, lesquelles ont été reprises oralement lors des débats par son représentant dûment habilité ;

sur la requalification en contrat à temps plein

Attendu que le contrat de travail conclu le 16 octobre 1996 prévoit en son article 4 'horaires de travail' que 'Mlle X. effectuera un temps de travail annuel de 1404 heures, duquel seront déduits les congés payés et les jours fériés ou leur récupération, et dont la répartition au cours de l'année tiendra compte des périodes où l'activité est plus ou moins importante.

Prévisionnellement, les périodes d'activité importante seront concentrées sur les mois de septembre à février, mais elles pourront être modifiées à l'avenir en fonction des besoins rencontrés.

La répartition du temps de travail de Mme X. pourra fluctuer entre un minimum hebdomadaire de 23 heures et un maximum hebdomadaire de 31 heures.

Cette répartition du volume hebdomadaire de travail pourra éventuellement être modifiée et dans ce cas Mme X. sera avertie au minimum 7 jours avant la date à laquelle elle doit intervenir.' ;

qu'il a été prévu à l'article 5- heures complémentaires que 'en fonction des besoins de l'établissement, Mme X. pourra être appelée à effectuer des heures complémentaires dans la limite de 140 heures par an sachant que ces heures complémentaires ne devront pas avoir pour effet de porter la durée hebdomadaire totale de travail au-delà du maximum de 39 heures' ;

Attendu qu'au soutien de sa demande, l'appelante fait valoir qu'elle travaillait au moins 35 heures par semaine et de façon au moins égale à son collègue M. Z. ;

qu'elle se prévaut de la reconnaissance du temps plein par M. B. dans le journal de Y. (sa pièce n°9) ; qu'or il s'agit en l'espèce, ainsi que le fait observer l'intimé, d'un article publié par A., un adhérent du groupement Y., pour donner une présentation générale du groupement d'achats Y. et non d'un document établi par ce dernier, de sorte que la référence au contenu de cet article manque de pertinence ;

qu'elle met en avant les courriers par lesquels elle a sollicité des responsables de Y. une revalorisation de son travail ; que cependant, il en ressort qu'elle insiste sur son investissement dans son travail pour réclamer une augmentation de salaire ou une prime, sans pour autant invoquer un dépassement de ses horaires de travail ;

que le tableau que produit l'appelante en pièce n°4 pour quantifier sa demande en rappel de salaire ne comporte aucune indication des horaires qu'elle aurait selon elle effectués en dépassement du temps partiel et n'est étayé d'aucun document faisant apparaître les différents temps de travail ;

que sa présence à des conseils d'administration n'est pas significative des horaires effectués et ne permet pas d'en déduire l'exercice à temps complet revendiqué ;

que certes M. D., dans son attestation produite en pièce 82 par l'appelante, mentionne que 'pendant toutes ces années jusqu'en 2010, elle était la seule personne à temps plein pour Y., les autres personnes étant détachées très partiellement par leur hôpital' ; que cependant cette indication paraît ambiguë au regard des statuts et du fonctionnement de Y. reposant essentiellement sur des coordonnateurs issus des différents établissements ayant adhéré au groupement tel que cela ressort de l'historique produit par l'appelante elle-même en pièce n°6, le personnel employé directement par Y. se résumant jusqu'en 2010 à la seule personne de Mme X.;

qu'enfin, l'attestation qu'elle produit émanant de son mari, eu égard aux liens les unissant et au manque d'objectivité de ce témoin, ne peut suffire à établir que Mme X. se tenait constamment à la disposition de son employeur ;

Attendu que l'intimé oppose les attestations de M. C., trésorier de Y. de 2004 à 2009, et de M. E., ayant pris la suite des fonctions de trésorier

jusqu'à l'exercice 2012, qui confirment que le temps de travail de Mme X. était bien un temps partiel ; qu'il produit le compte-rendu de la réunion de bureau ayant le 12 octobre 2010, suite à l'embauche du cadre acheteur, défini les horaires de travail pour le cadre acheteur et pour la secrétaire (Mme X.), soit pour cette dernière : les lundi, mercredi et vendredi de 8h30 à 12 heures, les mardi et jeudi de 8h30 à 12h et de 13h30 à 17 heures (pièce n°10), ces horaires ayant été confirmés lors du conseil d'administration du 30 novembre 2010 avec une simple modification des après-midis travaillés (les lundi et mercredi, au lieu des mardi et jeudi) sans toucher au volume hebdomadaire restant donc de 24h30 (pièce n°12) ;

que l'attestation de M. F. produite en pièce 54 par l'intimé est invoquée en vain par la salariée aux fins d'appuyer ses dires, dès lors que ce témoin, président de Y. de juin 2004 à 2010, indique d'une part que 'Mme X. nous a même indiqué que s'agissant son temps de travail, elle pourrait envisager de le réduire, à cause de son activité artistique qui lui prenait de plus en plus de temps et qu'elle était prête à développer', ce qui est insuffisant pour établir que la

salariée

effectuait un temps plein, et indique d'autre part que 'concernant le téléphone, nous avons décidé de ne plus prendre en charge ces frais du fait que nous étions logés dans les locaux d'A. et que nous avions à disposition une ligne téléphonique 'illimitée'. Donc Mme X. pouvait, pendant ses heures de travail, être jointe sans problème particulier', ce dont là encore ne découle pas le fait que la salariée travaillait à temps plein ;

qu'en outre, force est de remarquer que dans le courriel qu'elle a adressé le 3 septembre 2012, intitulé 'stop à la discrimination', Mme X. elle-même a expressément indiqué 'pour moi temps partiel IMPOSÉ', ce dont il ressort nécessairement qu'elle admettait ne pas travailler effectivement à temps plein ;

Attendu qu'il ressort de l'ensemble de ces éléments qu'il n'est pas établi que la salariée aurait été placée dans l'impossibilité de prévoir son rythme de travail et se soit trouvée dans l'obligation de se tenir en permanence à la disposition de son employeur; que c'est donc à raison que le premier juge a rejeté la demande en requalification du contrat de temps partiel en temps plein et débouté en conséquence la salariée de ses demandes de rappel de salaires et congés payés y afférents ; que le jugement entrepris mérite confirmation de ces chefs ;

qu'à titre surabondant, il n'est pas anodin de relever, comme le fait observer l'intimé, que la salariée embauchée en tant qu'assistante administrative le 3 septembre 2015 suite au licenciement de Mme X. l'a été par un contrat à temps partiel de 24 heures par semaine ;

sur la suppression du téléphone portable

Attendu que pour prétendre à un rappel de salaires au titre de la suppression unilatérale et illicite de l'avantage en nature lié au téléphone portable, l'appelante fait valoir que la suppression sans contrepartie de l'avantage en nature dont elle bénéficiait, décidée unilatéralement par l'employeur, ne pouvait lui être imposée sans son accord explicite et préalable ;

Attendu qu'il n'est pas contesté qu'avant 2009, en l'absence d'abonnement téléphonique souscrit par Y., la salariée obtenait au titre du remboursement de frais professionnels la prise en charge par Y. de son propre abonnement à un téléphone portable et que cette prise en charge a cessé à compter de septembre 2009;

Mais attendu que force est d'abord de relever que le contrat de travail ne prévoit strictement rien quant à une éventuelle prise en charge par l'employeur de frais de téléphone ;

que l'intimé précise que la prise en charge initialement consentie devait correspondre aux communications professionnelles, à défaut précisément de souscription par l'association d'un abonnement téléphonique, et n'avait donc pas vocation à couvrir les communications personnelles; qu'elle justifie du contrôle de l'Urssaf à la suite duquel l'association a directement souscrit un abonnement de téléphone portable mis à la disposition des salariés en 2010, dont l'appelante, pour l'ensemble des communications professionnelles; qu'il ressort par ailleurs de l'attestation de M.F., précédemment citée, que la suppression de la prise en charge des frais de Mme X. coïncide avec l'installation de Y. dans des locaux d'A. où l'association disposait désormais d'une ligne fixe de téléphone;

que dès lors, l'appelante n'est pas fondée à voir dans ces nouvelles modalités d'organisation et de fonctionnement du service, dont découle la fin de la prise en charge de l'abonnement privé du salarié, la dénonciation illicite par l'employeur d'un quelconque usage ou engagement unilatéral à son profit, alors que par cette nouvelle organisation du travail de la seule responsabilité du chef d'entreprise et la mise à disposition d'un nouvel outil de travail, elle n'était plus amenée à exposer des frais professionnels de téléphone; qu'elle ne peut en effet prétendre à la suppression d'un avantage en nature comme élément de sa rémunération, alors qu'il ne s'agit que du remboursement de frais professionnels par principe soumis à justificatifs et nécessité de service ;

que c'est donc à juste titre que le premier juge a débouté Mme X. de sa demande fondée sur une prétendue modification unilatérale du contrat de travail ; que le jugement entrepris sera confirmé de ce chef ;

sur la violation de l'obligation sécurité résultat

Attendu que l'employeur ne conteste pas avoir manqué à cette obligation, dès lors qu'il a conclu à la réduction à 1 euro du montant des dommages et intérêts alloués en réparation du préjudice de la salariée résultant de ce manquement ; que le défaut de visite médicale d'embauche puis de visites médicales périodiques devant le médecin du travail est constant ;

que l'absence de toute visite périodique a incontestablement causé préjudice à Mme X., notamment dans la période 2010 -2012 ainsi que l'a relevé le premier juge, soit à une époque où les relations de travail tendent à devenir conflictuelles; que c'est précisément en prenant en compte la dégradation de l'état de santé de la salariée, qui évoque son burn out de 2012, que le premier juge a évalué le préjudice à la somme de 1 200 euro ;

qu'au vu des éléments produits, Mme X. ne rapporte pas la preuve d'un préjudice qui ne serait pas suffisamment réparé par cette somme, laquelle a été appréciée par le premier juge à l'exacte mesure du préjudice pour une juste et entière réparation ;

que le jugement entrepris, en ce qu'il a alloué la somme de 1 200 euro à titre de dommages et intérêts à Mme X. pour défaut de visites médicales sur le fondement du manquement à

l'obligation de sécurité résultat sera en conséquence confirmé de ce chef ;

sur la discrimination

Attendu qu'aux termes de l'article L.1132-1 du code du travail, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie par l'article 1er de la loi n° 2008496 du 27 mai 2008, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L.3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap ;

que selon l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses mesures d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations:

- constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sa religion, ses convictions, son âge, son handicap, son orientation sexuelle ou de son sexe, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable,

- constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs précités, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés,

- la discrimination inclut tout agissement lié à l'un des motifs précités et tout agissement à connotation sexuelle, subis par une personne et ayant pour objet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement hostile, dégradant, humiliant ou offensant;

que l'article L.1134-1 du code du travail énonce qu'en cas de litige relatif à l'application de ce texte, le salarié concerné présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte telle que définie par l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, au vu desquels il incombe à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, et le juge forme sa conviction

après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles ;

Sur le recrutement par Y. d'un cadre acheteur

Attendu qu'en premier lieu Mme X. se plaint d'une discrimination sexiste dans ses chances de promotion professionnelle, quant à son niveau de salaire et à son temps de travail, mettant en cause le recrutement par préférence en 2010 d'un homme au poste de cadre acheteur en la personne de M. F. ;

Attendu que certes l'appelante justifie avoir bénéficié jusqu'en avril 2008 de diverses primes en récompense de ses mérites et ne plus avoir obtenu par la suite de réponse favorable à ses nouvelles demandes ; que l'emploi d'un second salarié par l'association en 2010, tandis que Mme X. était jusqu'alors seule employée de Y., association s'appuyant sur des coordonnateurs détachés des membres adhérents, a pu conduire à une redéfinition des tâches ; que ces éléments pourraient laisser supposer la discrimination dont se plaint l'intimée ;

Mais attendu qu'il est établi par l'intimée, par la production du procès-verbal du conseil d'administration en date du 30 juin 2012 (pièce n°57) que 21 curriculum sont parvenus à Y. au cours du 1er trimestre 2010, qu'après tri des candidatures dont certaines avaient été présentées dans la croyance d'un poste basé à N., le jury mandaté a convoqué pour entretien les 8 et 9 juin six candidats, sur lesquels deux ne se sont pas présentés ; que sur les 4 présents, tous à la recherche d'emploi et venant du secteur de l'Industrie, 2 candidats ont été écartés bien qu'ayant le profil car 'trop cher' et que sur les 2 candidats restants : Mme G. (43 ans) et M. F. (50 ans), le jury tripartite, après délibération, a retenu à la majorité le profil de Mme G. pour une prise de poste au 1er septembre 2010 ;

que l'intimée verse la lettre de candidature adressée le 8 avril 2010 à Y. par Mme G., dont il ressort par la référence mentionnée 'le site web ...' que celle-ci a répondu à une annonce ; qu'elle verse également aux débats les échanges de mail demandant à Mme G. d'apporter certaines pièces administratives et lui transmettant le projet de contrat ;

qu'il est établi par l'intimée que Mme G. a finalement décliné le 31 août 2010 l'offre d'emploi en invoquant la mutation de son mari, à la suite de quoi M. F., venu en 2e position dans le choix du jury, avait été contacté et avait accepté le poste de cadre acheteur pour démarrer en septembre 2010 ;

Attendu que l'employeur prouve ainsi que sa décision de recruter M. F. est étrangère à toute discrimination sexiste, d'autant que la différence de pourcentage de prime d'ancienneté et de majoration spécifique entre les contrats proposés à Mme G. puis à M. F. (respectivement 10 et 12 %) sur laquelle insiste l'appelante s'explique au regard de la différence d'âge des deux candidats ;

qu'en outre, l'appelante, qui n'était pas embauchée dans un poste de cadre, ne peut se prévaloir d'un droit acquis à occuper le poste de cadre nouvellement créé par l'employeur dans un objectif de développement et elle ne justifie pas même avoir rempli les conditions, notamment de diplômes ou de formation, qui pouvaient être exigées des candidats ;

Attendu qu'en l'absence de toute discrimination sexiste dans le recrutement du cadre acheteur, il ne peut être question de discrimination salariale dès lors que Mme X. n'a pas le statut de cadre et travaille à temps partiel ainsi qu'il a été vu précédemment ;

Attendu qu'il convient en conséquence de débouter Mme X. de ce chef de prétention ;

Sur la mutuelle

Attendu que Mme X. expose qu'elle a été victime d'une discrimination sexiste puisque son collègue, M. F. a bénéficié dès son embauche de la prise en charge par l'employeur de la mutuelle prenant en compte l'ensemble de sa famille alors que cela lui a été refusé et elle a continué après son mariage à ne bénéficier que d'une prise en charge à 50% de sa mutuelle en tant que 'salarié isolé' ;

qu'elle s'appuie sur le courrier du 16 février 2012 (sa pièce n°35) par lequel elle indique: 'je me suis rendue compte que mon changement de situation n'a pas été pris en compte. Notamment au niveau de la prise en charge de la mutuelle. En effet j'avais informé Y., c'est-à-dire le trésorier de l'époque, M. C. de mon changement de situation en lui faisant parvenir un bulletin de mariage (mariage en juin 2007)' ;

qu'au vu de ces éléments de fait pouvant laisser supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte telle que définie par l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, il appartient à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ;

Attendu qu'il est établi par l'association intimée, au vu du procès-verbal du bureau du conseil d'administration du 25 mars 1996 (pièce 26), qu'il a été décidé la prise en charge par Y. à hauteur de 50 % de la mutuelle contractée par Mlle X. ;

que l'intimée expose avoir, suite à un contrôle de l'Urssaf, mis en place une procédure de modification de l'organisme de prévoyance mutuelle afin de se mettre en conformité aux prescriptions légales et réglementaires, en avertissant Mme X. début 2012 de l'impossibilité de maintenir les conditions prévalant depuis 1996 et la décision de maintenir un organisme de prévoyance mutuelle au sein de Y. en distinguant l'adhésion individuelle et l'adhésion familiale ;

que si l'intimée voit dans le courrier précité de la salariée du 16 février 2012 un curieux hasard concomitant à l'annonce de cette modification, force est d'observer que l'employeur ne justifie aucunement de l'information portée à la connaissance de la salariée quant au projet de modification ;

que l'intimée précise que suite à la demande de la salariée et après entretien avec celle-ci il a été demandé à cette dernière de justifier de la situation de M. X., son époux, au regard d'un organisme de prévoyance, ce qui a mis en évidence que M. X., fonctionnaire de police, bénéficie depuis juin 1973 d'une prévoyance mutuelle; que l'intimée fait ainsi valoir que Mme X. n'avait pas à cotiser au titre d'une mutuelle pour son époux et conteste toute discrimination ;

Mais attendu qu'il sera d'abord relevé qu'il n'est pas contesté que M. F. a bénéficié lors de son embauche de la prise en charge à hauteur de 50% par Y. de sa mutuelle pour une couverture familiale ;

Attendu ensuite que l'intimée se retranche en vain derrière la mutuelle dont bénéficiait personnellement le mari de Mme X., dès lors que le couple pouvait faire le choix d'une mutuelle unique et préférer une couverture familiale via la mutuelle prise en charge partiellement par Y. ;

que par ailleurs le projet de modification quant à la mutuelle des salariés a été mis à l'ordre du jour du conseil d'administration de Y. devant se tenir le 27 mars 2012, soit dans des temps proches de la réclamation de la salariée alors qu'il est patent que les relations professionnelles entre les deux salariés de l'association se dégradaient comme l'indique l'intimée qui en impute la responsabilité à Mme X. ;

que les recommandations émises dans une lettre d'observations de l'URSSAF de la Moselle en date du 24 avril 2009 sont opportunément, mais tardivement, invoquées trois ans plus tard par Y. qui n'avait jamais auparavant perçu la nécessité ou l'utilité de se mettre en conformité avec les prescriptions désormais invoquées ;

que par un courrier du 3 septembre 2012 (pièce 32 de l'intimé), Y. informait Mme X. en ces termes :

'Dans le cadre de la mise en place d'un contrat de frais de santé collectif et obligatoire au sein de l'entreprise, le mode de financement de votre complémentaire est modifié.

À compter du 1er janvier 2013 votre employeur financera une partie complémentaire santé, pour un montant de 20 euro, qui seront directement versés à l'assureur afin de respecter la législation en vigueur.

Votre employeur arrêtera donc de vous verser la somme de 50% de votre mutuelle qui servait au financement d'une mutuelle individuelle. Cet avantage en nature ne sera donc plus en vigueur à compter du 1er janvier 2013" ;

que si l'intimée justifie par l'attestation de M. F. de la tentative de remise de ce courrier à Mme X., pour autant Y. ne justifie aucunement que M. F., autre employé de l'association, se soit vu appliquer le même traitement et ait reçu la même dénonciation de l'avantage antérieur ;

Attendu qu'au vu de l'ensemble de ces éléments, il doit être retenu l'existence d'une discrimination sexiste au détriment de Mme X., le jugement entrepris étant réformé sur ce point ;

sur l'indemnisation

Attendu qu'au vu des pièces versées aux débats, le préjudice subi par Mme X. sera réparé par la somme de 1 000 euro à titre de dommages et intérêts ;

sur le harcèlement moral

Attendu qu'il résulte de l'article L.1152-1 du code du travail qu'aucun salarié ne doit subir des agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ;

qu'aux termes de l'article L.1154-1, il appartient au salarié d'établir les faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral et 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 ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ; que le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles ;

que lorsque le salarié établit des faits précis et concordants, il appartient au juge d'apprécier si ces éléments, pris dans leur ensemble, permettent de présumer d'un harcèlement moral ;

Attendu qu'en l'espèce Mme X. se plaint d'un déclassement professionnel, d'une mise à l'écart et de modifications unilatérales de son contrat de travail ;

Attendu d'une part que les griefs énoncés par elle quant au temps partiel qui lui aurait été imposé et quant à la suppression du téléphone portable ne peuvent être retenus, ces faits n'étant pas établis au vu de ce qui a été dit précédemment pour rejeter les demandes au titre de

la requalification du contrat en temps plein et au titre de l'indemnisation de la suppression du téléphone portable ;

Attendu d'autre part que si l'appelante soutient dans ses conclusions que Y., au lieu de donner suite aux dénonciations effectuées par elle de bonne foi des comportements abusifs de corruption dont elle était témoin, a cherché à les enterrer et l'a progressivement mise à l'écart, pour autant elle n'étaye pas suffisamment ses allégations ;

qu'en effet la dénonciation de corruption figure dans un écrit daté du 22 janvier 2013 (sa pièce n°56) postérieur au licenciement et il ne peut en être trouvée trace antérieurement au licenciement que dans des allusions faites par Mme X. dans des mails de septembre 2012, à l'instar de celui du 4 septembre 2012 (sous sa pièce n°33) où elle indique 'si tu veux parler de certains comportements de voyous à Y. Les adhérents adoreraient... avec preuve à l'appui bien sûr' ; que les commentaires manuscrits portés par la salariée sur nombre de copies de mails relatifs à des marchés ne peuvent constituer un élément pertinent ;

que ces éléments apportés par la salariée sont insuffisants pour étayer la mise à l'écart dont elle se plaint sur plusieurs années ;

que par ailleurs, si effectivement M. F., président du conseil d'administration, lui a demandé de ne plus venir aux conseils d'administration, ce n'est pas dans les circonstances humiliantes ou vexatoires que veut présenter la salariée, dès lors qu'il ressort du procès-verbal du 19 octobre 2009 que le président se chargeait lui-même du compte-rendu et que dans les fonctions de la salariée entrait l'organisation des réunions sans que ne soit prévue expressément l'assistance aux réunions ;

Attendu enfin que la salariée n'étaye pas suffisamment son grief de déclassement professionnel, le premier juge ayant à juste titre rappelé qu'il relève du seul pouvoir de direction de l'employeur d'apprécier et de décider si un nouveau salarié doit être embauché ; qu'en outre, il a été vu que le recrutement du cadre acheteur s'est fait en dehors de toute discrimination ; que Mme X., qui n'a jamais été embauchée comme cadre et travaillait à temps partiel, ne peut donc faire grief à l'employeur de confier au cadre nouvellement recruté des missions de responsabilité correspondant à la qualification de celui-ci, qualification que n'a pas Mme X. ; que les comptes-rendus des réunions de 2010 auxquels entend se référer la salariée ne comportent à son égard, en dépit de son affirmation, aucune présentation humiliante ou vexatoire des fonctions confiées au nouveau cadre acheteur et de ses propres fonctions ;

que ce dont fait état l'appelante dans ses conclusions en qualifiant de 'jérémiades, rapports calomnieux et fausses dénonciations auprès de M. B.' de la part de M. F. répond aux propres accusations portées par Mme X. dans son mail à large diffusion du 3 septembre 2012 et dans d'autres de ses mails au ton peu amène, voire violent, de sorte que s'il y a mésentente entre les salariés pour autant il n'y a pas là suffisamment de faits précis et concordants permettant de

présumer le harcèlement moral dont elle se dit victime ;

Attendu en dernier lieu que s'il a été précédemment retenu une discrimination au regard du bénéfice de la mutuelle, pour autant ce fait isolé ne peut aucunement caractériser des agissements répétés de la part de l'employeur, seuls constitutifs de harcèlement moral ;

Attendu qu'au vu de l'ensemble de ces éléments, faute d'établir la matérialité d'éléments de fait précis et concordants qui puissent laisser supposer l'existence d'un harcèlement moral, Mme X. doit être déboutée de ses demandes au titre du harcèlement moral ; que le jugement entrepris l'ayant déboutée de ces prétentions sera en conséquence confirmé de ce chef ;

Sur le licenciement

Attendu que par lettre recommandée avec accusé de réception du 12 octobre 2012, qui fixe les limites du litige, Mme X. a été licenciée en ces termes ;

'Suite à notre entretien préalable du 9 octobre 2012 en présence de votre Conseiller habilité à assister les salariés sur la Zone d'emploi de T. et en présence du Secrétaire Général de Y., nous vous informons que nous avons décidé de vous licencier pour faute grave.

Nous vous rappelons le motif invoqué à l'appui de cette décision qui vous a été exposé:

Suite à un désaccord entre vous et Y. concernant l'application de la Mutuelle, que vous considériez comme << injuste et discriminatoire >> à votre égard, et malgré nos recherches de solution à cette question en proposant un contrat collectif, votre comportement a pris une tournure inacceptable et hautement répréhensible à plusieurs égards.

Votre attitude, les mails à l'égard de votre responsable et de moi-même sont outrageants et diffamatoires.

L'utilisation de relevés bancaires joint dans vos mails pour revendiquer des différences

salariales entre agents traduit une utilisation à mauvais escient des documents financiers de l'Association et un non respect de la confidentialité auxquelles les salariés sont astreints.

Votre comportement, exubérant par le port d'une blouse taguée, et l'affichage insultant pour l'Association sont inacceptables.

Le mail sur lequel vous faites état de vos différends avec votre collègue, envoyé directement à des adhérents non administrateurs de Y. nuit gravement à l'image de notre Association.

Cette conduite démesurée met en cause le bon fonctionnement du service.

Les explications que vous m'avez apportées pendant l'entretien, à savoir :

- Vous avez été victime d'un BURN OUT à compter du 4 septembre 2012 ;
- Ces différentes actions étaient le seul moyen de vous faire entendre des administrateurs ;
- Votre collègue vous prend votre travail et vous ne savez plus ce que vous devez faire ;
- L'argumentaire le plus important a été le dénigrement de votre collègue qui traduit bien un problème d'entente entre salarié ;

ne nous ont pas permis de modifier notre appréciation à ce sujet.

Compte tenu de la gravité des faits et de la perte de confiance qu'ils entraînent, votre maintien à Y. s'avère impossible y compris pendant la durée de votre préavis.

En conséquence, nous avons décidé de vous licencier pour faute grave.

Le licenciement prend donc effet immédiatement à la date de présentation de cette lettre, sans indemnité de préavis, ni de licenciement.

...'

Attendu que l'article L.1132-3 du code du travail dispose qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis aux articles L.1132-1 et L.1132-2 ou les avoir relatés; qu'aux termes de l'article L.1132-1 du code du travail, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie par l'article 1er de la loi n° 2008496 du 27 mai 2008, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L.3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son

origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation ou identité sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap ;

qu'il s'ensuit qu'un salarié qui relate des faits de discrimination ne peut être licencié pour ce motif, sauf pour l'employeur à démontrer la mauvaise foi du salarié, laquelle ne peut résulter de la seule circonstance que les faits dénoncés ne sont pas établis mais doit résulter de la connaissance par le salarié de la fausseté des faits dénoncés par lui ;

Attendu qu'en dépit des protestations de l'intimé, il ressort des termes mêmes de la lettre de licenciement que le licenciement répond à la dénonciation par Mme X. d'une discrimination la concernant ;

qu'en effet, la 'tournure inacceptable et hautement répréhensible' du comportement, dont l'employeur fait grief à la salariée fait suite au désaccord concernant 'l'application de la Mutuelle que vous considérez comme <injuste et discriminatoire>' ; que le reproche fait de l'utilisation de relevés bancaires de l'association vise l'utilisation 'pour revendiquer des différences salariales entre agents' ; que le grief fait du port d'une blouse taguée et d'un affichage insultant se rapporte directement à la dénonciation d'une discrimination par Mme X., dès lors que les photographies et attestations produites par l'intimée montrent clairement que la blouse en question, revêtue notamment le 11 septembre 2012 par la salariée, portait l'inscription 'STOP ! VICTIME DE DISCRIMINATIONS SOUS PLUSIEURS FORMES A Y. 'et que les affiches supportaient les textes suivants : 'STOP! A la, aux, DISCRIMINATIONS' et 'ICI! ON PRATIQUE TOUTES FORMES DE DISCRIMINATION!' ;

que dans son courriel adressé le 3 septembre 2012 pour une large diffusion, intitulé 'STOP à la DISCRIMINATION', Mme X. indique :

'Jamais j'aurai imaginé qu'à Y. on pratiquerait un jour toutes formes de DISCRIMINATIONS...

Après 16 ans de 'service', Je confirme être victime de DISCRIMINATIONS sous plusieurs FORMES!

DISCRIMINATION SEXUELLE : on embauche un homme qu'on nomme cadre...

DISCRIMINATION SALARIALE : Salaire supérieur pour un travail égal qui sournoisement m'a été enlevé...

DISCRIMINATION du TEMPS DE TRAVAIL : pour moi temps partiel IMPOSÉ...

DISCRIMINATION au niveau des acquis ou plutôt de l'acquis : MUTUELLE

...'

qu'il est ainsi patent que le licenciement de Mme X. répond directement à la dénonciation faite par elle de différentes mesures discriminatoires ;

Attendu que l'intimée excipe de façon inopérante dans ses conclusions d'un abus de la liberté d'expression de la part de la salariée, alors que la lettre de licenciement qui fixe les termes du litige n'est pas motivée par le reproche fait à Mme X. d'un abus à la liberté d'expression ;

qu'au surplus et en tout état de cause, l'abus ne pourrait être caractérisé qu'en tenant compte de la situation personnelle de la salariée et de son état de santé mentale et psychique de l'époque, alors que Mme X. produit le certificat médical du Dr T. attestant du 'burn out' qu'elle a fait en septembre 2012 ;

Attendu, dès lors qu'il a été vu précédemment que la discrimination sexiste était établie quant au bénéfice de la mutuelle, que la dénonciation par Mme X. de cette forme de discrimination, réelle, suffit à retenir sa bonne foi, sans même qu'il y ait lieu de s'attacher aux autres formes de discrimination dénoncées par elle ;

qu'il s'ensuit que le licenciement prononcé par l'employeur, pour faute grave, en rétorsion de la dénonciation fondée d'une discrimination avérée est ainsi entaché de nullité ;

Attendu qu'il convient en conséquence d'infirmier de ce chef le jugement entrepris et de prononcer la nullité du licenciement de Mme X. ;

sur l'indemnisation du licenciement

sur l'indemnité de licenciement

Attendu que Mme X. n'est pas fondée à réclamer l'indemnité de licenciement calculée selon les modalités de la convention collective pour un cadre alors qu'elle n'avait pas le statut de

cadre ;

Attendu que l'article 15.02.3.1 de la convention collective nationale des établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif du 31 octobre 1951, relatif à l'indemnité de licenciement des salariés non cadres prévoit que 'le salarié licencié alors qu'il compte au moins un an d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur a droit, sauf en cas de faute grave, à l'indemnité légale de licenciement';

que selon l'article R.1234-2 du code du travail, l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent deux quinzièmes de mois par année au-delà de dix ans d'ancienneté ;

Attendu que Mme X. comptant au jour de son licenciement une ancienneté de 17 ans, et en fonction de la formule plus avantageuse pour elle du douzième de sa rémunération sur les 12 mois précédant le licenciement soit la somme 2 002,19 euro telle que précisée par l'employeur dans ses conclusions, l'indemnité de licenciement à laquelle elle peut prétendre s'établit de la façon suivante :

$$[1/5 \times 2\,002,19 \times 17] + [2/15 \times 2\,002,19 \times 7] = 8\,676,15 \text{ euro ;}$$

sur l'indemnité de préavis

Attendu que là encore Mme X. n'est pas fondée à réclamer cette indemnité calculée selon les modalités de la convention collective pour un cadre alors qu'elle n'avait pas le statut de cadre ;

Attendu que l'article 15.02.2 de la convention collective prévoit en cas de licenciement, pour un motif autre que la faute grave, un préavis de 2 mois pour les non-cadres si le salarié justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins 2 ans ;

que l'indemnité de préavis due à Mme X. est donc de 1 907,15 euro x 2 = 3 814,30 euro bruts, outre une indemnité compensatrice de congés payés de 381,43 euro bruts ;

sur les dommages et intérêts pour licenciement nul

Attendu qu'en application des dispositions de l'article L 1235-5 du code du travail, dans une entreprise employant habituellement moins de onze salariés, le salarié licencié peut prétendre en cas de licenciement abusif à une indemnité correspondant au préjudice subi;

Attendu que, compte tenu du montant de la rémunération mensuelle brute

(1 907,15 euro), de l'âge (50 ans) au moment de la rupture de Mme X. née en 1962, des justificatifs produits par la salariée faisant apparaître qu'elle a perçu l'allocation d'aide au retour à l'emploi mais ne perçoit plus depuis le 1er décembre 2015 de Pôle emploi aucune allocation, son préjudice sera réparé par une somme de 36 000 euro à titre de dommages et intérêts ;

sur la remise des documents

Attendu que compte tenu des développements qui précèdent, la demande tendant à la remise de documents sociaux conformes est fondée et qu'il convient d'y faire droit sous astreinte dans les termes du dispositif ;

sur les autres demandes

Attendu que l'accueil même partiel des prétentions de la salariée exclut tout caractère abusif de la procédure engagée par elle, de sorte que Y. sera déboutée de sa demande en dommages et intérêts pour procédure abusive ; que par ailleurs, Y. ne peut poursuivre hors la procédure spécifique résultant de la loi du 29 juillet 1881 la réparation d'écrits diffamatoires de sorte qu'elle ne pourra qu'être déboutée de sa demande reconventionnelle ;

Attendu que l'employeur intimé qui succombe sur l'appel doit être condamné aux entiers dépens d'appel et de première instance, lesquels incluent le droit de timbre exigé en première instance par l'article 1 635 bis P du code général des impôts ;

Attendu qu'il est inéquitable de laisser à la charge de l'appelante les frais exposés à hauteur de Cour et non compris dans les dépens ; qu'il convient de lui allouer la somme de 1 000 euro en application de l'article 700 du code de procédure civile ;

PAR CES MOTIFS

la Cour,

Déclare l'appel régulier en la forme ;

Confirme le jugement rendu par le juge départiteur du conseil de prud'hommes de Thionville en date du 31 mars 2015, en ce qu'il a :

- condamné Y. à payer à Mme X. la somme de 1 200 euro de dommages et intérêts pour défaut de visite médicale périodique,

- débouté Mme X. de ses demandes au titre du harcèlement moral, de la requalification de son contrat de travail de temps partiel en temps plein et demandes consécutives en rappel de salaires et congés payés, de la suppression du téléphone portable ;

L'infirmes pour le surplus ;

Statuant à nouveau et y ajoutant :

Vu L.1132-1 et L.1132-3 du code du travail

Condamne Y. à payer à Mme X. la somme de 1 000 euro à titre de dommages et intérêts en réparation de la discrimination sexiste ;

Déclare nul le licenciement de Mme X. ;

Condamne Y. à payer à Mme X. les sommes de :

- 8 676,15 euro bruts au titre de l'indemnité de licenciement,

- 3 814,30 euro bruts au titre de l'indemnité compensatrice de préavis,

- 381,43 euro bruts au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés sur préavis,

- 36 000 euro à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul ;

Condamne Y. à remettre à Mme X., dans un délai de soixante jours à compter de la notification du présent arrêt, et sous astreinte de 50 euro par jour de retard passé ce délai et par document, ce pendant une durée de soixante jours, un bulletin de paie rectifié et une attestation Pôle emploi rectifiée ;

Déboute Mme X. du surplus de ses demandes ;

Déboute Y.P de sa demande reconventionnelle en dommages et intérêts ;

Condamne Y. à payer à Mme X. la somme de 1 000 euro en application de l'article 700 du code de procédure civile ;

Condamne Y. aux entiers frais et dépens d'appel et de première instance.

Le Greffier, La Présidente de Chambre,