

**CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE PARIS**

27 rue Louis Blanc
75484 PARIS CEDEX 10
Tél : 01.40.38.52.00

AD

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COPIE EXECUTOIRE

J U G E M E N T

contradictoire et en premier ressort

**SECTION
Encadrement chambre 3**

RG N° N° RG F 21/05889 - N° Portalis
352I-X-B7F-JNIEH

Notification le :

Date de réception de l'A.R. :

par le demandeur:

par le défendeur :

**Expédition revêtue de la
formule exécutoire
délivrée :**

le :

à :

RECOURS n°

fait par :

le :

Prononcé par mise à disposition au greffe le 08 juin
2023

Débats à l'audience du : 08 juin 2023
Composition de la formation lors des débats :

M. Xavier LINDET, Président Conseiller Salarié
Mme Martine NATAF, Conseiller Salarié
Mme Isabelle GODENECHÉ, Conseiller Employeur
Mme Françoise REVELLAT, Conseiller Employeur
Assesseurs

assistée de Madame Aurélie DALLEAU, Greffière

ENTRE

Madame X

Assistée de Me Camille DUTEIL J108
(Avocat au barreau de PARIS) substituant
Me Sara OUALI DAOUDI L0061
(Avocat au barreau de PARIS)

DEMANDEUR

ET

Société Y

Représentée par Me Florence RAULT R172
(Avocat au barreau de PARIS)

DEFENDEUR

DEFENSEUR DES DROITS

TSA 90716
75334 PARIS CEDEX 07
Représenté par Monsieur B

PARTIE INTERVENANTE

PROCÉDURE :

Saisine du Conseil : 07 juillet 2021.

Mode de saisine : demande déposée au greffe.

Convocation de la partie défenderesse à l'audience de conciliation et d'orientation du 17 février 2022 par lettre recommandée dont l'accusé réception n'a pas été retourné au greffe.

En l'absence de conciliation, l'affaire a été renvoyée devant le bureau de jugement successivement les 28 juillet 2022, 27 avril 2023 et 08 juin 2023.

Débats à l'audience de jugement du 08 juin 2023 à l'issue de laquelle, le demandeur et le défendeur ont déposé des pièces et écritures. La partie intervenante a déposé des écritures.

Les parties ont été avisées de la date et des modalités du prononcé.

DEMANDES PRÉSENTÉES AU DERNIER ETAT DE LA PROCÉDURE

CHEFS DE LA DEMANDE :

Madame X

- Dommages et intérêts pour licenciement nul..... 101 014,80 €
- A titre subsidiaire :
- Dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse..... 37 880,55 €
- En tout état de cause :
- Dommages et intérêts pour harcèlement moral..... 15 000,00 €
- Dommages et intérêts manquement à l'obligation de sécurité..... 15 000,00 €
- Dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de prévention..... 15 000,00 €
- Dommages et intérêts pour discrimination syndicale..... 15 000,00 €
- Rappel d'heures supplémentaires et complémentaires réalisées..... 1 470,75 €
- Indemnité forfaitaire pour travail dissimulé (L.8223-1CT)..... 25 253,70 €
- Prime(s) relative à la mise en place dématérialisation des documents de paie..... 750,00 €
- Prime(s) de formation..... 1 500,00 €
- Article 700 du Code de Procédure Civile..... 2 500,00 €
- Dépens
- Exécution provisoire article 515 C.P.C.
- Intérêts au taux légal
- Remboursement au Pôle Emploi 6 mois
- Faire signifier le jugement à intervenir à Pôle Emploi
- Anatocisme

DEMANDE RECONVENTIONNELLE :

Société Y

- Article 700 du Code de Procédure Civile..... 3 000,00 €
- Dépens

RAPPEL DES FAITS :

Madame X était embauchée à compter du 27 juillet 2011 par la société Y par contrat à durée indéterminée.

En mars 2012 Madame X était élue déléguée du personnel de la société Y pour 4 ans. Entre 2014 et 2019, elle était nommée membre de la CHSCT.

Le 24 octobre 2019, Madame X était victime d'un accident de la route alors qu'elle était dans un bus pour rentrer à son domicile après sa journée de travail. Elle était placée en arrêt de travail.

Madame X avait repris ses fonctions le 2 juin 2020 et était à nouveau en arrêt de travail le 22 juin 2020. Le 6 juillet 2020, Madame X était placée en mi-temps thérapeutique.

Le 1^{er} septembre 2020, la société Y convoquait Madame X à un entretien préalable fixé le 25 septembre 2020. Le 5 octobre 2020, Madame X était licenciée en raison de son absence prolongée.

Au moment de la rupture de la relation de travail, Madame X percevait un salaire mensuel moyen de 4208,95 EUROS sur 12 mois, la convention collective nationale régissant la relation de travail était celle de production audiovisuelle. Elle exerçait les fonctions de « *Gestionnaire ressources humaines* », statut cadre, groupe O, coefficient IIIB.

Par suite, Madame X saisissait le Conseil de céans pour contester le bien-fondé de son licenciement.

PRETENTIONS ET MOYENS DES PARTIES :

Conformément à l'article 455 du Code de procédure civile, le Conseil renvoie aux conclusions signées et déposées par les parties le 8 juin 2023 au Greffe pour un exposé de leurs moyens et prétentions.

MOTIVATION ET DECISION DU CONSEIL

Il résulte des pièces versées et des explications fournies aux débats le 8 juin 2023 que :

1/ Sur la rupture du contrat de travail

Sur la nullité et les demandes de dommages et intérêts afférentes

L'article L1 152-1 du Code du travail dispose « *aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses 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.* » et l'article L1 152-3 du même code précise que « *Toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions des articles L. 1152-1 et L. 1152-2, toute disposition ou tout acte contraire est nul.* »

Madame X indique avoir une relation difficile avec sa supérieure hiérarchique Madame A depuis de nombreuses années, notamment après avoir été élue déléguée du personnel en 2012 ou encore après son retour de congé maternité en 2013. Plus particulièrement, Madame X indique avoir été harcelée moralement de mai à juillet 2020 alors qu'elle était en arrêt de travail. Madame A a adressé à Madame X trois emails lui demandant la date de reprise de son travail et indiquant les difficultés du service de paye de l'entreprise pendant son absence.

Au regard des éléments apportés au débat, le Conseil n'a pas acquis la conviction de l'existence d'un harcèlement moral antérieur à mai 2019 entre Madame A et Madame X, les faits décrits étant anciens et aucun fait n'étant rapporté entre 2014 et 2020. S'agissant des trois emails de Madame A entre mai et juillet 2020, le Conseil retient que même si

cette communication est culpabilisante et maladroite, elle n'a pas d'intention malveillante et traduit principalement l'incapacité de la supérieure hiérarchique de Madame X à pouvoir gérer cette situation.

Par ailleurs, Madame X échoue à démontrer une quelconque discrimination syndicale, aucun élément ne démontrant un lien entre son licenciement et ses fonctions syndicales.

En conséquence, le Conseil déboute Madame X de sa demande de nullité de son licenciement.

La demande indemnitaire de Madame X au titre de l'obligation de sécurité n'est donc pas fondée.

Sur la cause réelle et sérieuse et l'indemnité de licenciement

Au titre de l'article L1132-1 du code du travail, il est fait interdiction de licencier un salarié en raison de son état de santé notamment. Cette disposition ne s'oppose pas au licenciement motivé, non par l'état de santé du salarié, mais par la situation objective de l'entreprise dont le fonctionnement est perturbé par l'absence prolongée du salarié.

Il ressort des débats que Y licencie Madame X en raison de son absence prolongée suivie d'une reprise en mi-temps thérapeutique. Y n'apporte pas la preuve que les absences de Madame X désorganisaient l'entreprise dans son ensemble et non simplement le service de paye et ce alors que, Madame X était absente depuis octobre 2019 sans que l'on comprenne pourquoi cette absence ne deviendrait problématique qu'à compter de mai 2020, et alors que Madame X était revenue à son poste à mi-temps en juillet 2020. Ainsi, si les absences de Madame X a pu causer un trouble, celui-ci, n'est pas démontré pour justifier son licenciement.

En conséquence, le Conseil juge le licenciement de Madame X par la Y sans cause réelle et sérieuse.

L'article L1235-3 du Code du travail dispose « *le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur, dont le montant est compris entre les montants minimaux et maximaux fixés* » par la loi.

Madame X avait un salaire moyen de 4.208,95 EUR et 9 années d'ancienneté, soit entre 3 et 9 mois de salaires au regard de l'article L1235-3 du Code du travail. Au regard de ce qui précède, le Conseil condamne la société Y à payer à Madame X la somme de 37°880,55 EUR nets de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

2/ Sur le rappel de salaire et le travail dissimulé

Madame X sollicite du Conseil la condamnation de la société Y pour rappel de salaire.

Au regard des débats et des pièces versées, le Conseil n'a pas acquis la conviction que Madame X avait effectué des heures supplémentaires entre juin et le 4 octobre 2020, veille de son licenciement.

Le Conseil déboute donc Madame X de sa demande au titre des heures supplémentaires et par conséquent la déboute de sa demande au titre du travail dissimulé.

3/ Sur les primes

S'agissant de la prime de formation, Madame X sollicite le paiement de la somme de 1500 euros bruts, mais ne démontre pas le bien-fondé de cette demande et sera donc déboutée à ce titre.

S'agissant de la prime relative à la dématérialisation des documents de paie, Madame X sollicite le paiement de la somme de 750 EUR bruts. La société Y ne démontre pas en quoi elle ne devrait pas verser cette prime à Madame X en raison de son travail sur ce projet. Le Conseil condamne donc Y au paiement de cette prime de 750 euros bruts.

4/ Sur les demandes accessoires

Sur l'exécution provisoire

Le présent jugement n'est pas exécutoire de plein droit à titre provisoire conformément à l'article R1454-28 du Code du travail.

Madame X ne justifie pas la nécessité de rendre exécutoire provisoirement le présent jugement, il n'y a donc pas lieu de prononcer l'exécution provisoire au titre de l'article 515 du Code de procédure civile.

Intérêts et anatocisme

Madame X sollicite que les condamnations de la société Y soient assorties d'intérêts à compter de la saisine du Conseil et de l'anatocisme.

La condamnation indemnitaire pour licenciement sans cause réelle et sérieuse produira intérêts au taux légal à compter de la présente décision conformément l'article 1231-7 du Code civil.

Madame X ne justifie pas de retard de paiement lors de son licenciement par la société Y de sorte que l'anatocisme n'apparaît pas nécessaire pour contraindre la défenderesse à l'exécution de la présente décision au titre de l'article 1343-2 du Code civil.

Pôle emploi

En cas de condamnation de l'employeur pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'article L1235-4 du Code du travail dispose que « *le juge ordonne le remboursement par l'employeur fautif aux organismes intéressés de tout ou partie des indemnités de chômage versées au salarié licencié, du jour de son licenciement au jour du jugement prononcé, dans la limite de six mois d'indemnités de chômage par salarié intéressé. Ce remboursement est ordonné d'office lorsque les organismes intéressés ne sont pas intervenus à l'instance ou n'ont pas fait connaître le montant des indemnités versées.* »

Le Conseil juge que le licenciement de Madame X par la Y est sans cause réelle et sérieuse.

En conséquence, le Conseil condamne la société Y au paiement à Pôle Emploi de toutes les indemnités de chômage versées à Madame X, du jour de son licenciement au jour du jugement prononcé, dans la limite de six mois d'indemnités de chômage.

Madame X sollicite de cette condamnation l'assortiment d'une astreinte. La nécessité d'une telle mesure n'étant pas démontrée, le Conseil rejette cette demande.

Sur l'article 700 du Code de procédure civile

L'équité justifie de condamner la société Y au paiement de la somme de 1 000 EUR à Madame X au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

La société Y est déboutée de sa demande à ce titre.

Sur les dépens

La société Y, succombant devant l'instance, le Conseil met les entiers dépens à sa charge au titre de l'article 696 du Code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS :

Le Conseil, après en avoir délibéré, statuant publiquement par jugement contradictoire et en premier ressort :

DIT et juge le licenciement de Madame X dépourvu de cause réelle et sérieuse

CONDAMNE la Société Y à régler les sommes suivantes à Madame X :

- 37 880,55€ à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

Avec intérêt au taux légal à compter du prononcé du jugement

- 750€ à titre de prime relative à la mise en place dématérialisation des documents de paie

Avec intérêt au taux légal à compter de la date de réception de réception par la partie défenderesse de la convocation devant le bureau de Conciliation.

Rappelle qu'en vertu de l'article R. 1454-28 du Code du Travail, ces condamnations sont exécutoires de droit à titre provisoire, dans la limite maximum de neuf mois de salaire calculés sur la moyenne des trois derniers mois de salaire ;

- 1 000€ au titre de l'article 700 du Code de procédure civile

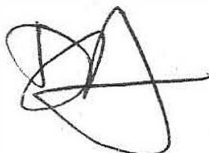
CONDAMNE la Société Y à payer à Pôle Emploi toutes les indemnités de chômage versées à Madame X, du jour de son licenciement au jour du jugement prononcé dans la limite de six mois d'indemnités de chômage

DEBOUTE Madame X du surplus de ses demandes

DEBOUTE la Société Y de sa demande reconventionnelle

CONDAMNE la Société Y aux dépens

LA GREFFIERE
Aurélia DALLEAU




LE PRÉSIDENT
Xavier LINDET