

CONSEIL DE PRUD'HOMMES
D'AVIGNON
Conseil de Prud'Hommes
2 Boulevard Limbert - BP 10959
84092 AVIGNON CEDEX 9

Tél : 04.32.74.74.02
Fax : 04.32.74.74.03

N° MINUTE : 12/00034

RG N° F 09/00798

SECTION Commerce (Départage
section)

JUGEMENT
Contradictoire
Premier ressort

Notification le : 23 Mars 2012

Date de la réception

par le demandeur :

par le défendeur :

Expédition revêtue de
la formule exécutoire
délivrée

le :

à :

REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS
EXTRAIT DES MINUTES
DU GREFFE DU CONSEIL
DE PRUD'HOMMES
D'AVIGNON
JUGEMENT DE DEPARTAGE
PRONONCE LE 20 Janvier 2012
PAR MISE A DISPOSITION AU GREFFE

Madame

Assistée de Me Philippe MONLEAU (Avocat au barreau de NIMES)

DEMANDEUR

SAS

Représenté par Me Olivier DONNEAUD (Avocat) substituant la SCP
CORNET - LE BRUN - DONNEAUD

DEFENDEUR

LE DEFENSEUR DES DROITS

11 RUE SAINT GEORGES
75009 PARIS-

Représenté par Me Corinne CANO (Avocat au barreau d'AVIGNON)

PARTIE INTERVENANTE VOLONTAIRE

- Composition du bureau de jugement de Département lors des débats du
25 Novembre 2011 et du délibéré :

Madame Sylvie BERBACH, Président Juge départiteur
Monsieur Fulvio PORCU, Assesseur Conseiller (E)
Assistés lors des débats de Madame Johanna MESLATI, Greffier
lors des débats,

Le Magistrat a statué conformément aux dispositions de l'article
R 1554-31 du Code du Travail.

Mme _____ a saisi le Conseil le 21 Octobre 2009

Les parties ont été convoquées pour le bureau de conciliation du 2
décembre 2009 devant lequel elles ont comparu.

Un procès-verbal de conciliation partielle a été dressé le 02 décembre
2009.

L'affaire a été renvoyée au bureau de jugement du 05 mai 2010 pour
lequel les parties ont été convoquées en application des dispositions
des articles R 1454-17 et 19 du Code du Travail.

L'affaire a été renvoyée à l'audience de Bureau de Jugement du 27
octobre 2010.

A cette dernière audience, le conseil a entendu les explications des parties et mis l'affaire en délibéré jusqu'au 02 mars 2011.

A cette date le conseil, s'est déclaré en partage de voix.

Les parties ont été convoquées par lettre recommandée avec avis de réception et lettre simple en date du 02 septembre 2011 pour l'audience de départage du 25 Novembre 2011.

A cette audience, les parties ont comparu comme indiqué en première page.

Après avoir entendu les parties en leurs explications l'affaire a été mise en délibéré.

Les parties ont été avisées que le jugement serait prononcé le 20 Janvier 2012.

Décision prononcée le 20 janvier 2012 en application des articles 451 et 453 du code de procédure civile en présence de Johanna MESLATI, Greffier

EXPOSE DU LITIGE

Madame [redacted] a été embauchée en qualité de commerciale coefficient 200 par la SA [redacted], selon contrat de travail saisonnier daté du 20 juin 2003, à durée déterminée à temps complet du 19 juin 2003 après midi au 19 septembre 2003, moyennant une rémunération mensuelle brute de 2340 €.

Le terme de ce contrat a été prorogé au 31 octobre 2004, par lettre de l'employeur en date du 19 septembre 2003.

Madame [redacted] a signé le 7 décembre 2004 un second contrat de travail saisonnier à durée déterminée, concernant un poste de vendeuse ALLEMAGNE et GRANDE BRETAGNE, avec un coefficient 200, pour la période du 8 décembre 2004 au 30 avril 2005, une durée de travail de 121,33 heures et une rémunération mensuelle brute de 2340 €.

Par courrier de l'employeur du 28 avril 2005, le contrat de travail saisonnier a été transformé en contrat de travail à durée indéterminée.

Madame [redacted] a demandé l'organisation d'élections de délégués du personnel par courrier du 5 juin 2009.

Elle a été convoquée par lettre du 7 juillet 2009 à un entretien préalable à une mesure de licenciement pour faute grave prévu le 15 juillet 2009, avec mise à pied conservatoire.

Madame [redacted] a été élue déléguée du personnel suppléante le 13 août 2009.

Le 3 septembre 2009, l'inspecteur du travail a refusé l'autorisation de licenciement pour faute grave sollicitée le 15 juillet 2009 par l'employeur et a informé la SAS [redacted] de son obligation de réintégrer la salariée à son ancien poste et de lui payer les salaires dus à compter de la notification de la mise à pied conservatoire.

Ces sommes lui ont été réglées le 25 septembre 2009.

Madame [redacted] a pris acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de la SAS [redacted] par courrier en date du 16 octobre 2009 et saisi le Conseil des Prud'hommes d'AVIGNON par requête du 21 octobre 2009, complétée le 10 novembre 2009 afin d'obtenir divers rappels de salaire et indemnités.

Lors de l'audience de conciliation du 2 décembre 2009, la SAS [redacted] a versé à Madame [redacted] la somme de 3688,05 € au titre des primes de treizième mois de 2004 et 2005 et lui a remis un bulletin de paie de régularisation. Les parties ont été renvoyées pour le surplus des demandes devant le bureau de jugement de la section commerce.

Le Conseil s'est déclaré en partage de voix le 2 mars 2011. Les parties ont été en conséquence convoquées à l'audience de départage du 25 novembre 2011.

Madame sollicite la condamnation de la SAS 1 à lui payer les sommes suivantes:

- + 121 940 € à titre d'indemnité pour violation de son statut protecteur
- 28 140 € à titre d'indemnité pour licenciement illicite
- + 5 628 € à titre d'indemnité spéciale de licenciement (article L1234-9 du Code du travail)
- 11 069 € à titre de congés payés pour la période du 21 octobre 2004 au 20 octobre 2009
- 2 345 € à titre de rappel de salaire du 8 novembre 2004 au 8 décembre 2004 et 234 € au titre des congés payés y afférents, période entre deux contrats de travail au cours de laquelle elle soutient être restée à la disposition de son employeur
- 4 690 € à titre d'indemnité de préavis et 469 € au titre des congés payés y afférents
- + 15 000 € à titre de préjudice moral
- + 1200 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile

Le tout avec exécution provisoire de droit pour les sommes visées à l'article R1454-28 alinéa 3 du code du travail.

Elle demande que ces sommes portent intérêt au taux légal à compter de la saisine du Conseil de Prud'hommes et pour les autres indemnités à compter du présent jugement.

Elle soutient avoir été convoquée le 6 juillet 2009, jour où Monsieur C. Président Directeur Général de la société T.F. a reçu le courrier de la DDTE et de la CFTC confirmant la candidature de Madame aux élections des délégués du personnel, et que son employeur lui a tenu des propos orduriers et insultants. En raison du choc émotionnel consécutif et d'un état d'anxiété généralisé, son médecin traitant lui a délivré un arrêt maladie le jour même.

Elle souligne que ces faits ont été reconnus comme un accident du travail par la commission de recours amiable de la Caisse Primaire d'assurance maladie le 22 décembre 2009, puis par un jugement du tribunal des affaires de la sécurité sociale du Vaucluse en date du 27 octobre 2011.

Elle indique avoir été contrainte de prendre acte de la rupture de son contrat de travail au torts de son employeur, en raison du non paiement de son salaire du 8 novembre au 8 décembre 2004, de la suppression de deux jours de congés payés par mois, du harcèlement moral dont elle a été l'objet, de la concomitance entre sa candidature aux élections des représentants du personnel et la procédure de licenciement pour faute grave entamée à son encontre, et du non paiement de la prime de treizième mois des années 2004 et 2005.

En réplique, la SAS _____ explique que les relations avec Madame _____ ont commencé à se dégrader après que celle-ci ait adressé une dénonciation calomnieuse à la CNIL concernant l'installation d'un dispositif de video-surveillance avec enregistrement alors qu'il s'agissait d'un système de visio-conférence, et que la requérante est animée par une intention de lui nuire.

Elle soutient que Madame _____ a sollicité l'organisation des élections des délégués du personnel dans le seul but de bénéficier du statut protecteur sans jamais avoir eu l'intention d'exercer un mandat.

Elle ajoute que l'incident du 6 juillet 2009 a été provoqué par Madame _____ alors qu'un retard de ¼ heures lui était reproché. La SAS _____ précise avoir interjeté appel à l'encontre du jugement du Tribunal aux affaires de sécurité sociale du Vaucluse en date du 27 octobre 2011.

La SAS _____ fait également valoir qu'elle n'a pas contesté la décision de refus de l'autorisation de licenciement prise par l'inspecteur du travail et qu'elle a tenté d'apaiser les relations avec sa salariée par courrier du 25 septembre 2009.

Enfin, elle soutient que les propos parfois excessifs tenus par le Président de la société à l'occasion des élections des délégués du personnel ne constituent pas des faits relevant du harcèlement.

A titre reconventionnel, la SAS _____ sollicite la condamnation de Madame _____ à lui payer une somme de 10 000 € en réparation du préjudice subi du fait d'une procédure abusive, outre 2 000 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Le défenseur des droits a présenté des observations dans le cadre de l'article 33 de la loi n°2011-333 du 29 mars 2011. Il « conclut à l'existence d'une discrimination fondée sur les activités syndicales de Madame _____ la société _____ ne rapportant pas la preuve que les décisions prises à son encontre sont justifiées par des éléments objectifs étrangers auxdites activités syndicales et considère que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail de Madame _____ doit être assimilée à un licenciement nul. »

La décision a été mise en délibéré au 20 janvier 2012.

MOTIFS DE LA DECISION

Sur la rupture de la relation de travail

Lorsqu'un salarié titulaire d'un mandat électif ou de représentation prend acte de la rupture de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture produit soit les effets d'un licenciement nul pour violation du statut protecteur lorsque les faits invoqués par le salarié le justifiaient, soit, dans le cas contraire, les effets d'une démission.

En l'espèce, Madame L... a adressé à la Société S... une lettre datée du 16 octobre 2009 afin de prendre acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur. Elle y explique notamment qu'elle ne peut pas retourner travailler sereinement dans l'entreprise compte tenu d'un « climat de violence verbale, d'intimidation, de mépris de la personne et d'atteinte à la vie privée, à cause des retards ou l'absence de paiement des salaires et de votre mauvaise foi, de manquements à vos obligations contractuelles ».

Régulièrement suivie par le Docteur GC... médecin du travail, Madame L... a fait état lors des visites de troubles du sommeil en rapport avec des problèmes au travail (visites des 20 décembre 2004, 25 avril 2005, 10 avril 2006) et d'une aggravation de ses difficultés en raison de problèmes de contrat de travail et de l'installation de caméras avec zoom, micro et de son sentiment d'être épiée en permanence. Lors de la visite du 21 juillet 2009, il est également fait état de troubles dépressifs.

Deux anciennes salariées de l'entreprise font état des insultes subies par la requérante.

Ainsi, Madame M..., salariée de S... du 24 juillet 2006 au 21 mai 2007, atteste avoir été le témoin d'insultes de la part de Monsieur C... et de Monsieur A... à l'égard de Madame L... la traitant en présence des autres collègues de « conne, connasse, nulle, idiote complète ».

Madame N..., employée à compter du 3 novembre 2008, puis licenciée pour faute le 23 mars 2009, atteste avoir assisté à « des insultes à l'encontre de Madame L... par Monsieur C... et Monsieur... » et des grossièretés à l'attention des commerciaux de manière générale (« cons », « abrutis »).

Madame L... a déposé une main courante le 14 février 2008 au commissariat de Police d'Avignon dénonçant les insultes subies de la part de Monsieur... et une ambiance exécrationnelle au sein de l'entreprise.

Il est constant que les relations entre Madame L... et la direction de S... se sont surtout dégradées à partir du mois de janvier 2009, la salariée ayant informé la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés de l'installation d'un système de vidéo-surveillance au sein de l'entreprise. S'il s'est avéré que ce dispositif avait pour objet dans l'esprit de l'employeur de moderniser le système de vidéoconférence précédemment en place dans l'entreprise et d'en diminuer le coût, il n'en demeure pas moins qu'il était soumis à déclaration préalable à partir du moment où il permettait d'enregistrer des images et que chaque salarié devait en être individuellement informé. Or, cette procédure n'a initialement

pas été respectée par l'employeur qui a effectué le 29 juillet 2009 une déclaration de régularisation auprès de la CNIL. Dès lors, il ne peut être reproché Madame [redacted] « une dénonciation calomnieuse » à l'encontre de la SAS [redacted].

L'employeur fait également le grief à Madame [redacted] d'être à l'origine des contrôles de l'administration fiscale et de l'URSAF dont il a fait l'objet. Pour autant, cela n'est pas établi par une pièce du dossier.

Madame [redacted] a sollicité par courrier du 5 juin 2009 l'organisation des élections des délégués du personnel. La Confédération Française des Travailleurs Chrétiens a adressé le même jour à la société [redacted] un courrier soutenant la demande de « notre déléguée Madame [redacted] ».

Après avoir reçu cette demande et eu un entretien informel avec la salariée, Monsieur [redacted] Président Directeur Général de la SAS [redacted] lui a adressé un courrier recommandé daté du 10 juin 2009, déplorant un « manque évident d'implication dans la société », des « résultats en forte baisse depuis plusieurs mois et manifestement insuffisants », très largement inférieurs à ceux d'une collègue travaillant sur les mêmes produits et les mêmes destinations.

Or, Madame [redacted] n'a pas fait l'objet auparavant de lettre d'avertissement pour des faits similaires ou pour des résultats commerciaux insuffisants. Elle a contesté cet avertissement par courrier du 3 juillet 2009.

En l'absence de production de pièces de nature à étayer les énonciations de l'employeur, force est de constater que les reproches formulés à l'encontre de Madame [redacted] sont infondés.

Au demeurant, l'inspecteur du travail a refusé par décision devenue définitive du 3 septembre 2009, l'autorisation de licenciement sollicitée par la SAS I [redacted] en indiquant notamment que « les résultats obtenus par la salariée sont corrects par rapport aux autres salariés et que l'employeur n'amène aucune élément de preuve concernant le manque d'implication de la salariée ».

L'employeur estime également dans sa lettre du 10 juin 2009 que la demande de Madame [redacted] d'organisation des élections du personnel a pour unique finalité de la faire bénéficier du statut protecteur.

Toutefois, une telle fraude de la salariée n'est nullement démontrée par la SAS [redacted]. Il ressort en effet de l'attestation de Monsieur [redacted] qu'il est en relation syndicale avec Madame [redacted] depuis le 15 janvier 2009, suite à la mise en place du dispositif qualifié de vidéosurveillance et du climat délétère dans l'entreprise et que ces éléments les ont amenés à solliciter la mise en place des élections de représentants du personnel.

Il n'est également pas contesté qu'un deuxième entretien a eu lieu entre Monsieur C [redacted] L et Madame L [redacted] le 6 juillet 2009, alors que la liste électorale de la CFTC avait été adressée à l'employeur et que Madame [redacted] était candidate.

Il n'y a pas de témoin direct des propos tenus lors de cet entretien et chaque partie soutient avoir été insultée par l'autre. Toutefois, il ressort des témoignages de Madame I épouse le Monsieur et de Madame lors de l'enquête diligentée par la Caisse Primaire d'assurance maladie que Madame était très énervée à l'issue de l'entretien, qu'elle serait partie en claquant la porte et en courant.

A la suite de cet entretien, Madame I s'est rendue à la DDTE, à la Médecine du travail puis au cabinet de son médecin traitant, dont le remplaçant lui a établi un avis d'arrêt en maladie en raison « d'un choc émotionnel et anxiété généralisée ».

Elle a adressé le 13 juillet 2009 une déclaration d'accident du travail. Le caractère d'accident du travail a été retenu par le tribunal des affaires de sécurité sociale du Vaucluse par jugement du 27 octobre 2011, non définitif à ce jour compte tenu de l'appel interjeté par SAS

Par ailleurs, Monsieur , Président de l'union départementale CFTC 84 a adressé les 13 juillet 2009 et 24 juillet 2009 à l'inspection du travail des courriers dans lesquels il dénonce les propos tenus en sa présence par le Directeur de à l'égard de Madame lors de la signature du protocole des élections (« je la fous dehors »), ainsi que « les relations exécrables de travail » dues au comportement de l'employeur, les pressions subies par le personnel pour déstabiliser la candidature de Madame et les injures et menaces de licenciement supportées par la requérante devant tout le personnel.

Il ressort également du compte rendu de l'entretien préalable au licenciement du 15 juillet 2011, rédigé par Madame , conseillère du salarié ayant assisté Madame , que Monsieur C tenu une nouvelle fois à cette occasion des propos insultants à l'égard de la salariée, « la traitant de mauvaise et de démoniaque », soutenant qu'elle était « destructrice pour l'entreprise, elle est payée à en faire le moins possible », « c'est à cause de cette personne si l'entreprise s'effondre », « elle a mis la merde dans d'autres entreprises » et en lui disant à la fin « dégage ».

Au vu de ces éléments, il est établi que la salariée a subi de manière réitérée des agissements de l'employeur portant atteinte à sa dignité et de nature à créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, et en lien direct avec sa demande d'organisation des élections de représentants du personnel compte tenu de la concomitance des dates et du caractère infondé des reproches professionnels formulés à l'encontre de Madame I

Certes, suite à la décision de l'inspecteur du travail du 3 septembre 2009 refusant l'autorisation de licenciement pour faute grave, et à la saisine le 11 septembre 2009 de la formation de référé du Conseil des prud'hommes par la salariée (audience prévue le 12 octobre 2009), la SAS a adressé par l'intermédiaire de son Conseil à Madame un courrier daté du 25 septembre 2009 l'informant de sa réintégration et de la volonté de l'employeur de « faciliter [son] retour dans l'entreprise et de tout mettre en œuvre pour rétablir une collaboration sereine et efficace ».

Cependant, l'esprit apaisant de ce courrier est contredit par le message électronique adressé trois jours après, le 28 septembre 2009, à la salariée par Madame I [redacted] Ille de Monsieur C [redacted], lui enjoignant de « ramener dans les plus brefs délais le chargeur du téléphone de la société et le badge d'entrée du M.I.N ».

En sollicitant la restitution du badge permettant l'accès à son lieu de travail, alors que l'arrêt maladie de la salariée était à expiration deux jours après et que la mise à pied conservatoire était annulée, l'employeur a signifié de fait à Madame I [redacted] qu'il ne souhaitait pas son retour dans l'entreprise.

Dès lors, la prise d'acte par Madame I [redacted] de la rupture de son contrat de travail compte tenu des manquements avérés de la SAS [redacted] à ses obligations contractuelles s'analyse en un licenciement nul de part la violation de son statut protecteur, sans qu'il soit nécessaire d'examiner les autres griefs formulés par la salariée dans sa lettre de prise d'acte de la rupture.

En réparation du préjudice lié à la violation de son statut protecteur, Madame I [redacted] a droit au versement d'une indemnité forfaitaire égale à la rémunération qu'elle aurait perçue depuis la date de son éviction jusqu'à l'expiration de la période de protection en cours. La SAS [redacted] sera en conséquence condamnée à lui payer une somme brute de 121 940 € (2345 € X 52), avec intérêts au taux légal à compter du présent jugement.

Madame I [redacted] peut également prétendre à une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des douze derniers mois en application de l'article L1235-11 du code du travail. La SAS [redacted] sera en conséquence condamnée à lui payer une somme brute de 28 140 € (2345 € X 12), avec intérêts au taux légal à compter du présent jugement.

Madame I [redacted] a droit par ailleurs à une indemnité de préavis de 4690 € brute, outre 469 € à titre d'indemnité compensatrice de congé payé y afférents.

Enfin, compte tenu de son ancienneté dans l'entreprise supérieure à deux ans, Madame I [redacted] bénéficie d'une indemnité de licenciement calculée selon l'article R1234-2 du code du travail, soit 2814 € brut. Il n'y a pas lieu de doubler cette indemnité comme le sollicite Madame I [redacted] en l'absence de déclaration d'inaptitude.

Sur le préjudice moral

Les circonstances de la rupture, le comportement du Président de la SAS [redacted] à son égard et les propos tenus devant les autres membres du personnel, ont causé à la salariée un préjudice moral distinct de celui causé par la perte de son emploi, qui sera justement réparé par l'allocation d'une somme de 3000 € à titre de dommages et intérêts.

Sur le rappel de salaire du 8 novembre 2004 au 8 décembre 2004

Il est constant que Madame E n'a pas été rémunérée par la SAS du 8 novembre 2004 au 8 décembre 2004, période entre deux contrats de travail à durée déterminée ayant lié les parties.

L'employeur conteste que Madame ait exercé une activité pour son compte sur cette période.

Toutefois, les feuilles de paye de Madame E versées aux débats ainsi que l'attestation ASSEDIC du 20 octobre 2009 mentionnent une date d'entrée dans l'entreprise au 19 juin 2003, date de prise d'effet du premier contrat de travail à durée déterminée ayant lié les parties.

En outre, la salariée verse aux débats des télécopies adressées à son attention par des clients de l'entreprise en date des 10 novembre 2004, 26 novembre 2004 et 29 novembre 2004.

Surtout, Madame E justifie avoir adressé deux télécopies à des clients les 19 novembre 2004 et 2 décembre 2004.

Il est dès lors établi que Madame E est restée à la disposition de son employeur au cours de cette période séparant les deux contrats de travail à durée déterminée. Elle est donc fondée à obtenir une somme de 2340 € au titre des salaires impayés, outre 234 € à titre d'indemnité compensatrice de congés payés compte tenu de la rémunération contractuelle qu'elle a effectivement perçue en octobre 2004 et décembre 2004.

Sur le rappel de salaire au titre des congés payés du 21 octobre 2004 au 20 octobre 2009

Par courrier en date du 19 septembre 2003, revêtu d'un bon pour accord de la salariée, la SAS a informé Madame E qu'elle entendait reporter le terme du premier contrat de travail à durée déterminée liant les parties au 31 mai 2004, avec modification des horaires de travail, laissant trois après midi libres par semaine, compensée par la retenue de deux jours de congés mensuels.

Le contrat du 7 décembre 2004 prévoit par la suite une durée mensuelle de travail de 121,33 heures et renvoie au droit commun s'agissant des congés payés, mais il n'est pas contesté que la SAS E a continué de décompter deux journées de congés payés chaque mois.

Suite à la transformation de ce contrat en contrat de travail à durée indéterminée, Madame E a adressé un courrier à son employeur le 29 avril 2005 indiquant que les trois après midi libres par semaine sont compensés à sa demande par la déduction de deux jours de congés payés par mois. Elle soutient avoir signé cette lettre à la demande de l'employeur, afin d'obtenir la transformation de contrat en contrat de travail à durée indéterminée.

En tout état de cause, il convient de rappeler que les congés payés constituent un droit au repos annuel pour le salarié auquel il ne peut être dérogé, quand bien même cette dérogation résulterait d'un accord exprès entre le salarié et l'employeur.

En outre, il résulte de l'article L3123-11 du code du travail et du principe d'égalité, que les salariés travaillant à temps partiel bénéficient d'un congé d'une même durée que les salariés travaillant selon l'horaire normal de l'entreprise.

Dès lors, Madame [redacted] qui n'a pu prendre ses congés du fait de l'employeur, est fondée à obtenir une indemnité compensatrice. Les calculs de la salariée versés aux débats sont exacts et tiennent compte de la règle de prescription quinquennale. La SAS sera en conséquence condamnée à lui payer une somme brute de 11069 €.

Sur l'exécution provisoire

Selon l'article R1454-28 du code du travail, est de droit exécutoire à titre provisoire, le jugement qui ordonne le paiement de sommes au titre des rémunérations et indemnités mentionnées au 2° de l'article R. 1454-14, dans la limite maximum de neuf mois de salaire calculés sur la moyenne des trois derniers mois de salaire.

La moyenne des trois derniers mois de salaire perçus par Madame [redacted] sera calculée sur la base de l'attestation ASSEDIC versée aux débats. Elle est d'un montant brut de 1255,26€.

Sur les intérêts

Il convient de fixer le point de départ de intérêts conformément aux articles 1153 et 1153-1 du code civil. Les indemnités légales liées à la rupture du contrat de travail et rappel de salaire, que le juge ne fait que constater, porteront intérêts à compter de la saisine du Conseil de Prud'hommes valant mise en demeure.

Les autres indemnités porteront intérêts à compter du présent jugement.

Sur les dépens et sur l'article 700 du code de procédure civile

La SAS [redacted] supportera les dépens de l'instance.

Il serait inéquitable de laisser à la charge de Madame [redacted] la totalité de ses frais exposés et non compris dans les dépens. Dès lors la SAS [redacted] sera condamnée à lui payer une somme de 500 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

Le juge départiteur statuant seul après avoir pris l'avis des Conseillers présents, publiquement par jugement mis à disposition au greffe, contradictoirement et en premier ressort,

DIT que la prise d'acte de Madame [redacted] produit les effets d'un licenciement nul pour violation de son statut protecteur,

CONDAMNE la SAS [redacted] à payer à Madame [redacted] 3 les sommes brutes, avec intérêts au taux légal à compter du présent jugement, de :

CENT VINGT ET UN MILLE NEUF CENT QUARANTE EUROS (121 940 €) à titre d'indemnité pour violation du statut protecteur,

VINGT HUIT MILLE CENT QUARANTE EUROS (28 140 €) à titre d'indemnité pour licenciement illicite,

TROIS MILLE EUROS (3000 €) à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral

CONDAMNE la SAS [redacted] à payer à Madame [redacted], avec exécution provisoire de droit dans la limite maximum de neuf mois de salaire calculés sur la moyenne des trois derniers mois de salaire et avec intérêts au taux légal à compter du 21 octobre 2009

QUATRE MILLE SIX CENT QUATRE VINGT DIX EUROS (4690 €) à titre d'indemnité de préavis

QUATRE CENT SOIXANTE NEUF EUROS (469 €) à titre d'indemnité compensatrice de congé payé

DEUX MILLE HUIT CENT QUATORZE EUROS (2814 €) à titre d'indemnité de licenciement

DEUX MILLE TROIS CENT QUARANTE EUROS (2340 €) au titre du rappel de salaire du 8 novembre 2004 au 8 décembre 2004

DEUX CENT TRENTE QUATRE EUROS (234 €) au titre des congés payés y afférents,

ONZE MILLE SOIXANTE NEUF EUROS (11 069 €) à titre d'indemnité de congés payés du 11 octobre 2004 au 20 octobre 2009

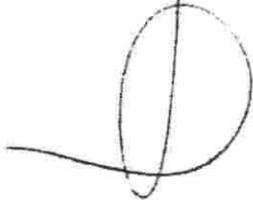
DIT QUE la moyenne des trois derniers mois de salaire perçus par Madame L [redacted] est d'un montant brut de 1255,26 €.

CONDAMNE la SAS [redacted] à payer à Madame F [redacted] une somme de CINQ CENTS EUROS (500 €) sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,

CONDAMNE la SAS

ux dépens de l'instance.

Le Greffier

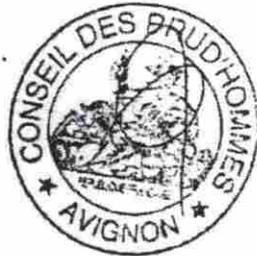


Le Juge Départementaire

S. BERBACH



COPIE CERTIFIÉE
CONFORME A L'ORIGINAL



1875