

CONSEIL DE PRUD'HOMMES

Palais de Justice
Place Francis Louvel - CS 40296
16007 ANGOULÊME CEDEX

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

JUGEMENT
prononcé le 09 juillet 2020
par mise à disposition au greffe

RG F 19/00184
N° Portalis DCTV-X-B7D-N54

Nature : 80J

SECTION Activités diverses

AFFAIRE

Le ...
contre
SA O...

MINUTE N° 2020/103

JUGEMENT DU
09 Juillet 2020

Qualification :
contradictoire
et en premier ressort

Notification le : 13/07/20

Date de la réception

par le demandeur :

par le défendeur :

copie à Me Tuyeras et Me Lopes
le 13/07/20

Audience de plaidoiries du 12 mars 2020

Madame Le

Assisté de Maître Damien TUYERAS, avocat au barreau de la Charente,

DEMANDEUR

SA C
SIRET

Représentée par la SELARL BENJEBBAR - LOPES, Avocats associés,
en la personne de Maître Olivier LOPES, avocat au barreau de Saintes,

DEFENDEUR

Composition du bureau de jugement lors des débats et du délibéré :

Madame Gwladys AUDUBERT-LALANDE, Président Conseiller (S)
Monsieur David BRENON, Assesseur Conseiller (S)
Madame Anne-Laure WILLAUMEZ-GUILLEMETEAU, Assesseur
Conseiller (E)
Madame Véronique MAUGET, Assesseur Conseiller (E)

Assistés lors des débats de Madame Monique VERSAVAUD, Adjoint
administratif faisant fonction de greffier.

PROCÉDURE

Date de la réception de la demande : 09 Juillet 2019.
Bureau de Conciliation et d'Orientation du 12 Septembre 2019.
Débats à l'audience de Jugement du 12 Mars 2020.
Décision prononcée le 09/07/2020 conformément à l'article 453 du
code de procédure civile en présence de Christophe LAVAL, Greffier.

Expédition revêtue de
la formule exécutoire
délivrée le :
à :

LES DEMANDES

Le demandeur :

Considérer que le licenciement pour faute grave dont à fait l'objet Mme [redacted] par courrier du 31 décembre 2018 est abusif.

Condamner la société O [redacted] au paiement de la somme de 1 796,97 € brut à titre de rappel de salaire pour la période de la mise à pied à titre conservatoire du 14 décembre 2018 au 4 janvier 2019 outre la somme de 179,90 € brut au titre des congés payés y afférents.

Condamner la société O [redacted] au paiement de la somme de 2 474 € brut à titre d'indemnité compensatrice de préavis (1 mois) outre la somme de 247,40 € brut au titre des congés payés y afférents.

Condamner la société O [redacted] au paiement de la somme de 7 422 € net (représentant 3 mois de salaire) à titre de dommages et intérêts pour réparation du préjudice subi suite au caractère abusif du licenciement

Prononcer l'exécution provisoire de l'ensemble des condamnations conformément aux dispositions de l'article 515 du CPC.

Condamner la société O [redacted] au paiement de la somme de 2 000 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile, ainsi qu'aux entiers dépens.

Le défendeur :

Débouter Mme I [redacted] de l'ensemble de ses demandes.

Condamner Mme L [redacted] au paiement d'une somme de 2.000,00 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

LES FAITS

Mme L [redacted] a été engagée par la société O [redacted], établissement dénommé « Résidence Les P [redacted] » à L'Isle d'Espagnac, à compter du 18 juin 2018 en qualité d'infirmière suivant contrat à durée indéterminée à temps plein.

La résidence est un EHPAD du groupe O [redacted], coté en bourse depuis 2002, qui intervient en EUROPE dans la prise en charge de la Dépendance.

Mme [redacted] n'a pas eu de renouvellement de sa période d'essai mentionnée au contrat, celle-ci donnant satisfaction à son employeur.

La résidence était au quotidien gérée par Mme F [redacted] qui occupait le poste de sous-directrice de l'établissement faisant office de Directrice.

Mme PI [redacted] occupait quant à elle également le poste de sous-directrice.

A partir de septembre 2018, Mme D., Directrice d'une résidence SENIOR dans le département des DEUX SEVRES, est venue deux fois par semaine en appui de Mme P.

En octobre 2018, Mme a constaté les difficultés à se déplacer dans la salle à manger lorsque les tables étaient mal remises en place suite à la réorganisation de cette pièce.

Mme J a voulu alerter sa hiérarchie de ces difficultés au regard des problématiques de sécurité que cela pouvait générer.

Mme N après avoir demandé l'autorisation à Mme P. R, elle s'est rendue à son vestiaire, a pris son téléphone et a réalisé 5 ou 6 photos avec celui-ci qu'elle a ensuite montrées à Mme P.

Mme F. I après avoir montré ces photos à sa supérieure, les a effacé.

Le 13 décembre 2018, la société OI, prise en la personne de son représentant légal, a remis à Mme FRISON une lettre de convocation à entretien préalable fixé au 21 décembre 2018 et lui a notifié dans le même temps une mesure de mise à pied conservatoire.

Le 21 décembre 2018, Mme I a appris lors de l'entretien le grief qui lui était reproché à savoir, avoir pris des photos de la salle à manger le 9 décembre.

Mme I J a reçu le 4 janvier 2019 une lettre de licenciement pour faute grave.

Mme dans ce contexte saisit le présent Conseil pour faire valoir ces droits.

LES MOYENS DES PARTIES

Pour de plus ample exposé des moyens et arguments des parties, le Conseil, conformément à l'article 455 du Code de procédure Civile, se réfère aux conclusions régulièrement déposées à l'audience du 12 mars 2020 et développées oralement à la barre .

LES MOTIFS

SUR LA DEMANDE DE LA RUPTURE ABUSIVE DU CONTRAT DE TRAVAIL DE MADAME FRISON PAR COURRIER DU 31 DECEMBRE 2018

Attendu que les arrêts de la chambre sociale de la cour de cassation des 13 décembre 1989, n°87-40.178, ; 6 février 1992, n°90-43.464 ; 9 octobre 2001, n°99-42.204, disposent que « il appartient à l'employeur d'apporter la preuve de la faute grave ou lourde qu'il invoque ».

Attendu que l'arrêt de la chambre sociale de la cour de cassation du 27 septembre 2007, n°06-43867, dispose que « La faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise ».

Attendu que la faute grave résulte d'un fait ou d'un ensemble de fait imputables au salarié personnellement entraînant une violation des obligations découlant du contrat de travail.

Que cette faute rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis et prive le salarié du bénéfice des indemnités de licenciement et de préavis.

Qu'en l'espèce Mme [REDACTED] n'a jamais fait l'objet d'une sanction ou remarque de la part de la société ORPEA en la personne de son représentant légal.

Qu'en l'espèce Mme PI [REDACTED], sous-directrice de l'établissement faisant office de Directrice, dans son attestation (pièce 2 demandeur), déclare : « De même, Mme DI [REDACTED] a expliqué qu'aux vues de son parcours et de son investissement, Mme [REDACTED] pourrait évoluer vers un poste de cadre, y compris dans d'autres structures C [REDACTED] s'il n'y avait pas de poste sur les Pivoines... ».

Qu'en l'espèce la lettre de licenciement (pièce 4 demandeur) stipule « le 9 décembre dernier, vous vous êtes permise d'utiliser votre téléphone portable et ce, afin de prendre des photos de la salle à manger, alors même que des résidents s'y trouvaient. Par ailleurs, lorsque vous avez montré ces photographies afin de faire valoir votre point de vue quant à l'organisation de la salle à manger, sans à aucun moment prendre conscience de la gravité de votre comportement, l'Adjointe de Direction a clairement pu constater que les résidents avaient été photographiés.... de surcroît sans avoir obtenu un quelconque accord préalable ni de la Direction ni des résidents concernés ».

Qu'en l'espèce Mme [REDACTED] a demandé l'autorisation à Mme PL [REDACTED] Directrice adjointe l'autorisation de prendre des photos, dans la mesure où Mme PI [REDACTED], qui fait office de Directrice, n'était pas présente ce jour là, et dans le but d'alerter sa hiérarchie sur les risques encourus en cas de nécessité d'évacuation d'urgence des résidents et du personnel au regard de la nouvelle disposition des tables dans la salle à manger.

Ainsi que le rapporte l'attestation de Mme P [REDACTED] (pièce 2 demandeur) « Cette attestation a pour but d'expliquer que, pour ma part, lorsque Madame [REDACTED] n'a montré les photos qu'elle avait prises lors du déjeuner des résidents, cela ne portait pas d'une mauvaise intention. Elle ne les a montrées qu'à moi et je lui ai dit de les effacer après visionnage. L'objectif de Madame I [REDACTED] était de me démontrer les difficultés à se déplacer dans la salle à manger lorsque les tables étaient mal remises en place (surtout depuis sa réorganisation). La perte de l'appareil photo de la résidence était un incident habituel car celui-ci est utilisé par plusieurs personnes et donc rarement remis en place. Madame [REDACTED] a donc utilisé son téléphone personnel après avoir été le chercher dans son casier (interdiction respectée par Madame F [REDACTED] d'avoir son téléphone sur son poste de travail) en informant Madame PI [REDACTED], adjointe de direction (et seule responsable présente ce jour) au préalable ».

Il conviendra en conséquence de dire que le licenciement pour faute grave de Mme [REDACTED] par courrier le 31 décembre 2018 est abusif.

SUR LA DEMANDE DE RAPPEL DE SALAIRE POUR LA PERIODE DE MISE A PIED CONSERVATOIRE DU 14 DECEMBRE 2018 AU 4 JANVIER 2019 OUTRE LA SOMME DES CONGES PAYES Y AFFERENTS

Attendu que le conseil de céans dit que le licenciement de Mme I [REDACTED] est abusif.

Il conviendra en conséquence de condamner la Société C [REDACTED], prise en la personne de son représentant légal, à verser à Mme I [REDACTED] la somme de 1796,97 euros brut au titre de rappel de salaire pour la période de mise à pied conservatoire du 14 décembre 2018 au 4 janvier 2019 et la somme de 179,70 euros brut au titre des congés payés y afférent.

SUR LA DEMANDE DE L'INDEMNITE DE PREAVIS ET LES CONGES PAYES Y AFFERENT

Attendu que l'arrêt de la chambre sociale de la cour de cassation du 29 janvier 2003, n°01-40036, dispose que « le salarié licencié à tort, pour faute grave a droit à une indemnité compensatrice de préavis ».

Attendu que l'article L 1234-1 et 2 du Code du travail dispose que « Lorsque le licenciement n'est pas motivé par une faute grave, le salarié a droit :

1° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à six mois, à un préavis dont la durée est déterminée par la loi, la convention ou l'accord collectif de travail ou, à défaut, par les usages pratiqués dans la localité et la profession ;

2° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre six mois et moins de deux ans, à un préavis d'un mois ;

3° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins deux ans, à un préavis de deux mois.

Toutefois, les dispositions des 2° et 3° ne sont applicables que si la loi, la convention ou l'accord collectif de travail, le contrat de travail ou les usages ne prévoient pas un préavis ou une condition d'ancienneté de services plus favorable pour le salarié ».

Attendu que l'article L 1234-2 du Code du travail dispose que « Toute clause d'un contrat de travail fixant un préavis d'une durée inférieure à celui résultant des dispositions de l'article L. 1234-1 ou une condition d'ancienneté de services supérieure à celle énoncée par ces mêmes dispositions est nulle ».

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

L'inexécution du préavis, notamment en cas de dispense par l'employeur, n'entraîne aucune diminution des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du préavis, indemnité de congés payés comprise.

L'indemnité compensatrice de préavis se cumule avec l'indemnité de licenciement et avec l'indemnité prévue à l'article L. 1235-2 ».

Attendu que l'article L 3141-28 du Code du travail dispose que « Lorsque le contrat de travail est rompu avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit, il reçoit, pour la fraction de congé dont il n'a pas bénéficié, une indemnité compensatrice de congé déterminée d'après les articles L. 3141-24 à L. 3141-27.

L'indemnité est due que cette rupture résulte du fait du salarié ou du fait de l'employeur.

Cette indemnité est également due aux ayants droit du salarié dont le décès survient avant qu'il ait pris son congé annuel payé. L'indemnité est versée à ceux des ayants droit qui auraient qualité pour obtenir le paiement des salaires arriérés ».

Qu'en l'espèce le Conseil de céans dit que le licenciement de Mme [REDACTED] est abusif.

Qu'en l'espèce Mme [REDACTED] percevait un salaire moyen de 2.474,00 euros brut.

Qu'en l'espèce Mme [REDACTED] avait une ancienneté de plus de 6 mois.

Il conviendra en conséquence de condamner la société OI... prise en personne de son représentant légal à verser à Mme I... la somme de 2474 euros brut à titre d'indemnité de préavis outre la somme de 247,40 euros brut au titre des congés payés y afférent.

SUR LA DEMANDE DE DOMMAGES ET INTERETS POUR REPARATION DE PREJUDICE SUBI SUITE AU CARACTERE ABUSIF DU LICENCIEMENT

Sur l'inconventionnalité des barèmes prévus par l'article L 1235-3 du code du travail :

L'article 55 de la Constitution du 4 octobre 1958 indique « les traités ou accords régulièrement ratifiés ou approuvés ont, dès leur publication, une autorité supérieure à celle des lois ».

Que, si le Conseil constitutionnel est compétent pour contrôler le conformité des lois à la Constitution, le contrôle de conformité des lois par rapport aux conventions internationales appartient aux juridictions ordinaires sous le contrôle de la cour de cassation et du Conseil d'état.

L'article 10 de la Convention n°158 de l'O.I.T. sur le licenciement, ratifiée par la France le 16 mars 1989, stipule que les tribunaux « arrivent à la conclusion que le licenciement est injustifié, et si, compte tenu de la législation et de la pratique nationale, ils n'ont pas le pouvoir ou n'estiment pas possible dans les circonstances d'annuler le licenciement et/ou d'ordonner ou de proposer la réintégration du travailleur, ils devront être habilités à ordonner le versement d'une indemnité adéquate ou toute autre forme de réparation considérée comme appropriée ».

La cour de Cassation a établi que la convention n°158 était « directement applicable » et a souligné « la nécessité de garantir qu'il soit donné pleinement effet aux dispositions de la convention ».

L'article 24 de la charte sociale européenne du 3 mai 1996, ratifiée par la France le 7 mai 1999 stipule « en vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la protection en cas de licenciement, les parties s'engagent à reconnaître [...] le droit des travailleurs licenciés sans motif valable à une indemnité adéquate ou à une autre réparation appropriée ».

le Conseil d'état a jugé que les dispositions de l'article 24 de la Charte sociale européenne sont directement invocables devant lui.

Le Comité européen des Droits Sociaux, organe en charge de l'interprétation de la Charte, s'est prononcé sur le sens devant être donné à l'indemnité adéquate et à la réparation appropriée dans sa décision du comité du 8 septembre 2016.

La Comité a ainsi jugé que la loi finlandaise qui fixait 24 mois d'indemnisation était contraire à la Charte.

Que « [...] dans certains cas de licenciement abusif, l'octroi d'une indemnisation à hauteur de 24 mois prévue par la loi relative au contrat de travail peut ne pas suffire pour compenser les pertes et le préjudice subi.

[...] Le Comité considère que le plafonnement de l'indemnisation prévue par la loi relative au contrat de travail peut laisser subsister des situations dans lesquelles l'indemnisation accordée ne couvre pas le préjudice subi ».

Le Conseil d'état a reconnu que la Charte sociale revêtait le caractère international.

La Cour de cassation a reconnu l'applicabilité directe et se réfère aux articles 5 et 6 de la Charte sociale dans de nombreuses décisions sur la liberté syndicale et le droit de négociation collective.

L'article L 1235-3 du Code du travail stipule « si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse [...] le juge octroie une indemnité à la charge de l'employeur, dont le montant est compris entre les montants minimaux fixés dans le tableau ».

Le barème est fixé en fonction de l'ancienneté et du nombre des salariés dans l'entreprise et peut aller jusqu'à maximum 20 mois.

L'article L 1235-3 du Code du travail en introduisant un plafonnement limitatif des indemnités prud'homales, ne permet pas aux juges d'apprécier les situations individuelles des salariés injustement licenciés dans leur globalité et de réparer de manière juste le préjudice qu'ils ont subi.

De plus, il ne permet pas d'être dissuasif pour les employeurs qui souhaiteraient licencier abusivement sans cause réelle et sérieuse un salarié.

En conséquence, le conseil juge que ce barème viole la Charte sociale européenne et la Convention n°158 de l'O.I.T., considérant que les barèmes prévus à l'article L 1235-3 du code du travail sont inconventionnels.

Sur le montant des dommages et intérêts :

L'article 24 de la Charte sociale européenne du 3 mai 1996 stipule que : « En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la protection en cas de licenciement, les parties s'engagent à reconnaître [...] le droit des travailleurs licenciés sans motif valable à une indemnité adéquate ou à une autre réparation appropriée ».

La rupture du contrat de travail a engendré un préjudice qui ne peut être réparé à sa juste valeur par l'article L 1235-3 du Code du travail.

En l'espèce Mme L... a travaillé un peu plus de 6 mois dans l'entreprise.

Mme ... a donné entière satisfaction à la société O... durant cette période.

Que celle-ci a retrouvé un poste d'infirmière au sein de l'EPAHD I... à RUFFEC en contrat à durée indéterminée depuis le 19 janvier 2019. Que la distance pour se rendre ainsi à son nouveau lieu de travail est de 40 kilomètres, alors qu'elle était de 8 kilomètres pour se rendre à la résidence LES PI....

Que le salaire de référence de Mme ... est désormais de 1811,31 euros brut alors qu'il était de 2474 euros brut en activité pour la société O..., soit 662,69 euros de moins par mois.

En conséquence, le Conseil des prud'hommes condamnera la société O..., prise en la personne de son représentant légal, à verser à Mme L... la somme de 7422 euros net correspondant à trois mois de salaire à titre de dommages et intérêts pour réparation des préjudices subis liés au caractère abusif du licenciement .

SUR L'EXECUTION PROVISOIRE

Pour les condamnations prononcées relevant des rémunérations, il conviendra de rappeler qu'il y a lieu à application de plein droit de l'exécution provisoire selon les dispositions de l'article R 1454-28 du Code du travail.

Que l'article 515 du Code de procédure Civile dispose que « Lorsqu'il est prévu par la loi que l'exécution provisoire est facultative, elle peut être ordonnée, d'office ou à la demande d'une partie, chaque fois que le juge l'estime nécessaire et compatible avec la nature de l'affaire.

Elle peut être ordonnée pour tout ou partie de la décision ».

Que l'exécution provisoire est nécessaire, compatible avec la nature de l'affaire et n'est pas interdite par la loi.

Il conviendra en conséquence d'ordonner l'exécution provisoire de la présente décision, sur tout ce qui n'est pas de droit et sur ce qui pourrait excéder la limite maximum de 9 mois de salaire prévue par l'exécution provisoire de droit.

SUR LES INTERETS AU TAUX LEGAL

Attendu que l'article 1231-7 du Code civil dispose que « En toute matière, la condamnation à une indemnité emporte intérêts au taux légal même en l'absence de demande ou de disposition spéciale du jugement. Sauf disposition contraire de la loi, ces intérêts courent à compter du prononcé du jugement à moins que le juge n'en décide autrement.

En cas de confirmation pure et simple par le juge d'appel d'une décision allouant une indemnité en réparation d'un dommage, celle-ci porte de plein droit intérêt au taux légal à compter du jugement de première instance. Dans les autres cas, l'indemnité allouée en appel porte intérêt à compter de la décision d'appel. Le juge d'appel peut toujours déroger aux dispositions du présent alinéa ».

POUR LES SOMMES AYANT UNE ORIGINE CONTRACTUELLE :

Attendu que les arrêts de la chambre sociale de la Cour de cassation des 21/04/1988 (bull.civ. V, n°251), 06/06/1990, et 18/04/2000, disposent, en la matière de rappels et compléments d'indemnités ou de salaires, que les intérêts légaux courent de plein droit à compter de la demande valant mise en demeure,

Il conviendra en conséquence de dire que les intérêts légaux courront à compter du 19 juillet 2019, date de signature par la partie défenderesse de l'accusé de réception de la première lettre de convocation pour l'audience du 12/09/2019.

POUR LES SOMMES AYANT CARACTERE INDEMNITAIRE :

Il conviendra de dire que les intérêts légaux courront à compter du prononcé du présent jugement.

SUR LES DEPENS

Attendu que l'article 695 du code de procédure civile dispose que « Les dépens afférents aux instances, actes et procédures d'exécution comprennent :

1° Les droits, taxes, redevances ou émoluments perçus par les greffes des juridictions ou l'administration des impôts à l'exception des droits, taxes et pénalités éventuellement dus sur les actes et titres produits à l'appui des prétentions des parties ;

2° Les frais de traduction des actes lorsque celle-ci est rendue nécessaire par la loi ou par un engagement international ;

3° Les indemnités des témoins ;

4° La rémunération des techniciens ;

5° Les débours tarifés ;

6° Les émoluments des officiers publics ou ministériels ;

7° La rémunération des avocats dans la mesure où elle est réglementée y compris les droits de plaidoirie ;

8° Les frais occasionnés par la notification d'un acte à l'étranger ;

9° Les frais d'interprétariat et de traduction rendus nécessaires par les mesures d'instruction effectuées à l'étranger à la demande des juridictions dans le cadre du règlement (CE) n° 1206/2001 du Conseil du 28 mai 2001 relatif à la coopération entre les juridictions des Etats membres dans le domaine de l'obtention des preuves en matière civile et commerciale ;

10° Les enquêtes sociales ordonnées en application des articles 1072, 1171 et 1221 ;

11° La rémunération de la personne désignée par le juge pour entendre le mineur, en application de l'article 388-1 du code civil ;

12° Les rémunérations et frais afférents aux mesures, enquêtes et examens requis en application des dispositions de l'article 1210-8 ».

En conséquence, les éventuels frais d'huissier sont compris dans les dépens.

Attendu que l'article 696 du code de procédure civile dispose que « La partie perdante est condamnée aux dépens, à moins que le juge, par décision motivée, n'en mette la totalité ou une fraction à la charge d'une autre partie.

Les conditions dans lesquelles il peut être mis à la charge d'une partie qui bénéficie de l'aide juridictionnelle tout ou partie des dépens de l'instance sont fixées par les dispositions de la loi n° 91-647 du 10 juillet 1991 et du décret n° 91-1266 du 19 décembre 1991 ».

En conséquence, il conviendra de mettre à la charge de la société ORPEA, prise en la personne de son représentant légal, la totalité des dépens, comprenant les éventuels frais d'huissier en cas d'exécution forcée de la présente décision.

SUR L'ARTICLE 700 DU CODE DE PROCEDURE CIVILE

Attendu que l'article 700 du Code de Procédure Civile dispose que « Le juge condamne la partie tenue aux dépens ou qui perd son procès à payer :

1° A l'autre partie la somme qu'il détermine, au titre des frais exposés et non compris dans les dépens ;

2° Et, le cas échéant, à l'avocat du bénéficiaire de l'aide juridictionnelle partielle ou totale une somme au titre des honoraires et frais, non compris dans les dépens, que le bénéficiaire de l'aide aurait exposés s'il n'avait pas eu cette aide. Dans ce cas, il est procédé comme il est dit aux alinéas 3 et 4 de l'article 37 de la loi n° 91-647 du 10 juillet 1991.

Dans tous les cas, le juge tient compte de l'équité ou de la situation économique de la partie condamnée. Il peut, même d'office, pour des raisons tirées des mêmes considérations, dire qu'il n'y a pas lieu à ces condamnations. Néanmoins, s'il alloue une somme au titre du 2° du présent article, celle-ci ne peut être inférieure à la part contributive de l'Etat ».

En l'espèce Mme I. [redacted] a été contrainte de saisir le Conseil de prud'hommes pour faire légitimer ses droits ;

Qu'il serait injustifié économiquement de laisser à sa charge les frais qu'elle a exposés et non compris dans les dépens ;

Qu'il serait tout aussi injustifié économiquement de faire supporter à Mme I. [redacted] les frais engagés par la Société O. [redacted], pris en la personne de son représentant légal, dans le cadre de cette procédure.

Il conviendra en conséquence de condamner la Société OI [redacted], prise en la personne de son représentant légal, à verser à Mme I. [redacted] la somme de 1500 euros sur le fondement de l'article 700 du Code de Procédure Civile et déboute la Société O' [redacted] de cette même demande.

PAR CES MOTIFS

Le Conseil de prud'hommes de la Charente, statuant par jugement contradictoire et en premier ressort, après en avoir délibéré conformément à la loi,

DIT que le licenciement pour faute grave dont a fait l'objet Mme L. [redacted] par courrier du 31 décembre est abusif.

CONDAMNE la société OI [redacted], prise en la personne de son représentant légal, à verser à Mme Leslie FRISON les sommes suivantes :

- 1796,97 euros bruts (mille sept cent quatre-vingt-sept euros et quatre-vingt-dix-sept centimes) à titre de rappel de salaire pour la période de la mise à pied conservatoire du 14 décembre 2018 au 4 janvier 2019 ;
- 179,70 euros bruts (cent soixante dix-neuf euros et soixante-dix centimes) au titre des congés payés sur le rappel de salaire pour la période de mise à pied conservatoire ;
- 2.474,00 euros bruts (deux mille quatre cent soixante-quatorze euros) à titre d'indemnité compensatrice de préavis ;
- 247,40 euros bruts (deux cent quarante-sept euros et quarante centimes) au titre des congés payés sur l'indemnité compensatrice de préavis ;
- 7.422,00 euros net (sept mille quatre cent vingt-deux euros) à titre de dommages et intérêts pour réparation du préjudice subi suite au caractère abusif du licenciement ;
- 1.500,00 euros (mille cinq cents euros) sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile.

RAPPELLE que les présentes condamnations relevant des rémunérations, sont assorties de plein droit de l'exécution provisoire conformément à l'article R 1454-28 du Code du travail.

ORDONNE l'exécution provisoire pour le surplus des demandes conformément aux dispositions de l'article 515 du Code de Procédure civile.

FIXE la moyenne des trois derniers mois de salaire à 2.474,00 euros brut.

DIT que les intérêts au taux légal pour les sommes ayant une origine contractuelle porteront à effet du 19 juillet 2019.

DIT que les intérêts au taux légal pour les sommes ayant caractère indemnitaire courront à compter du prononcé du présent jugement.

DEBOUTE la Société O. ..., pris en la personne de son représentant légal, de l'intégralité de ses demandes.

MET la totalité des dépens à la charge de la Société O. ..., prise en la personne de son représentant légal.

RAPPELLE que, sur présentation d'une copie exécutoire de la présente décision, les frais éventuels d'exécution forcée seront à la charge du débiteur dans les limites des dispositions de l'article L 118 alinéa 1 du code des procédures civiles d'exécution, ce qui exclut l'application de l'article A 444-32, 2° du code de commerce.

Ainsi fait, jugé et prononcé ce jour, le 09 juillet 2020 (RG F 2019/184).

En foi de quoi, la minute du présent jugement a été signée par :

Le Greffier,
C. LAVAL

La Présidente,
G. AUDUBERT-LALANDE