

CONSEIL DE PRUD'HOMMES  
DE SAINT-DENIS  
5, avenue André Malraux  
Champ Fleuri  
CS 81 027  
97495 SAINTE CLOTILDE CEDEX

Tél: 0262 40 23 45

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

JUGEMENT

N° RG F 22/00106 - N° Portalis  
DC27-X-B7G-BHZ5

SECTION Industrie

AFFAIRE

B

contre

S.A.S. AMEEDÉ

MINUTE n°

23100064

NOTIFIÉ I F

à

12/06/2023  
- AMEEDÉ

Copie à: CHASSEVENT - NICOLAS

FORMULE EXÉCUTOIRE

délivrée le : 12/06/2023

à

Appel ou pourvoi

n°

du

par demandeur ou défendeur

Arrêt n°

du

Mis à disposition le 08 Juin 2023,

en application des articles 450 à 453 du Code de Procédure  
Civile, par le bureau de jugement du Conseil de Prud'hommes  
de Saint-Denis.

Madame B

Représentée par Me Laëtitia CHASSEVENT  
(Avocat au barreau de SAINT-PIERRE)

DEMANDEUR

S.A.S. AMEEDÉ en la personne de son représentant légal

Représenté par Me Apolline DARRE  
(Avocat au barreau de SAINT-DENIS)  
substituant Me Marie NICOLAS (Avocat au barreau de  
SAINT-DENIS)

DEFENDEUR

COMPOSITION DU BUREAU DE JUGEMENT

lors des débats à l'audience publique du 23 Mars 2023, à  
l'issue de laquelle le Président a indiqué que le prononcé du  
jugement serait fait par mise à disposition.

Madame Béatrice GALIMEDE, Président Conseiller (S)  
Monsieur François SMITH, Assesseur Conseiller (S)  
Madame Véronique BOURGAREL, Assesseur Conseiller (E)  
Madame Maryse ABODI, Assesseur Conseiller (E)  
Assistés lors des débats et lors de la mise à disposition de :  
Madame Edith LEONCE, Greffier

## PROCÉDURE :

Mme B a saisi le Conseil le 28 Mars 2022 ;

Les parties ont été convoquées au bureau de conciliation et d'orientation du 26 Août 2022 ;

Après mise en état, l'affaire a été renvoyée au bureau de jugement pour lequel les parties ont été convoquées en application des dispositions des articles R 1454-17 et 19 du Code du Travail ;

A l'audience du 23 Mars 2023, le Conseil a entendu les explications des parties et mis l'affaire en délibéré au 08 Juin 2023 ;

Les parties ont été avisées que le jugement serait mis à disposition.

## CHEFS DE DEMANDE

FIXER le salaire de référence de Madame B à la somme de 3.495,43 € brut ;

JUGER que Madame B a été victime de harcèlement moral ;

JUGER la nullité du licenciement de Madame B ;

CONDAMNER la SAS AMEEDÉ à verser à Madame B les sommes de :

- 10.000 € de dommages et intérêts pour harcèlement moral ;
- 41.945,16 € de dommages et intérêts pour nullité du licenciement ;
- 6.990,86 € d'indemnité légale de licenciement ;
- 6.990,86 € d'indemnité compensatrice de préavis et 669,10 € de congés payés y afférents ;

CONDAMNER la SAS AMEEDÉ à rembourser à Pôle emploi les allocations chômage qui ont été versées à Madame B ;

CONDAMNER la SAS AMEEDÉ à verser à Madame B les sommes de :

- 3 000,00 € de dommages et intérêts pour manquement dans le paiement des heures supplémentaires ;
- 3.000,00 € de dommages et intérêts pour dépassement des durées maximales de travail et manquement aux durées minimales de repos ;
- 20.972,58 € pour travail dissimulé ;
- 500,00 € de dommages et intérêts pour nullité de la clause de mobilité ;
- 50.000,00 € de dommages et intérêts pour manquement à son obligation de protéger la santé et la sécurité de ses salariés ;
- 2.000,00 € de dommages et intérêts au titre de la transmission tardive de l'attestation de salaire et de la débauche tardive auprès de la caisse des congés payés ;
- 500,00 € de dommages et intérêts pour manquement à son obligation d'information de la salariée sur ses droits à portabilité ;
- 500,00 € de dommages et intérêts pour manquement à son obligation de versement du solde de tout compte ;
- 1 000,00 € de dommages et intérêts au titre du manquement de l'employeur à ses obligations en matière d'entretien professionnel ;
- 180,00 € à titre de remboursement de tickets restaurant ;

- 176,70 € de frais professionnels ;
- 2 000,00 € de dommages et intérêts au titre de manquement de l'employeur à ses obligations en matière de formation professionnelle ;
- 2 000,00 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ainsi qu'aux entiers dépens ;

ORDONNER à la SAS AMEEDÉ de remettre à Madame B ses documents de fin de contrat et bulletin de paie du mois de mai 2021, conformément au jugement à intervenir sous astreinte de 100,00 € par jour de retard, à compter du 8<sup>e</sup> jour suivant la notification du présent jugement ;

ORDONNER l'exécution provisoire de la décision à intervenir.

#### **A titre subsidiaire**

JUGER le licenciement de Madame B sans cause réelle et sérieuse ;

CONDAMNER la SAS AMEEDÉ à verser les sommes de :

- 27.963,44 € de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;
- 6.990,86 € d'indemnité légale de licenciement ;
- 6.990,86 € d'indemnité compensatrice de préavis et ;
- 669,10 € de congés payés y afférents.

#### **FAITS ET PRÉTENTIONS DU DEMANDEUR**

Madame B a été engagée par la SAS AMEEDÉ du 1<sup>er</sup> juillet 2013 au 31 décembre 2014, par contrat à durée déterminée en qualité de responsable comptable à temps complet contrairement à ce qui est indiqué dans le contrat. Aucun avenant n'a été établi afin de rectifier cette erreur de frappe ;

La relation contractuelle s'est poursuivie dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps complet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015. Madame B occupe toujours le poste de responsable comptable, coefficient 585 pour une rémunération mensuelle brute de 2.576,46 € ;

Le 1<sup>er</sup> octobre 2016, à l'initiative de son employeur, Madame B bénéficie d'une promotion et obtient le coefficient 780 et une rémunération mensuelle brute de 3.354,05 € ;

En mars 2019, la SAS AMEEDÉ est placée en procédure de sauvegarde judiciaire ;

Le 21 mars 2021, Madame B adresse un mail à son employeur, lui faisant part de diverses difficultés dans l'organisation de son travail, incompréhensions et inquiétudes quant à son avenir dans la société tenant le projet de fusion avec la SOCIÉTÉ BCI ;

Le 22 avril 2021, Madame B revenait en main propre un courrier de convocation à un entretien préalable en vue d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement ;

Le 10 mai 2021, Madame B est placée en arrêt maladie pour « stress au travail » jusqu'au 17 mai. Elle bénéficiera de plusieurs arrêts de prolongation jusqu'au 31 août 2021 ;

Le 18 mai 2021, la SAS AMEEDÉ notifie à Madame B son licenciement pour faute grave ;

Madame B a contesté son licenciement dans un courrier qu'elle a adressé à son employeur le 21 mai 2021 en lui demandant des précisions sur les motifs de son licenciement ;

Madame B prétend qu'elle a été victime de harcèlement moral de la part de sa hiérarchie du fait d'une surcharge de travail ;

La pression psychologique exercée par l'employeur sur Madame B est démontrée par de nombreux SMS et email qu'elle pouvait recevoir en dehors de ses horaires de travail et pendant ses congés payés (pièces 38 ,39 et 40) ;

Madame B réclame des dommages et intérêts pour harcèlement moral, et de juger son licenciement nul et les conséquences qui en découlent, les indemnités légales de licenciement, le préavis ;

A titre subsidiaire, de prononcer un licenciement sans cause réelle et sérieuse pour irrégularité de forme. Madame B a été convoquée à un entretien préalable le 22 avril 2021 mais aucun entretien n'a eu lieu ;

Les fautes invoquées à l'appui du licenciement sont erronées (pièces 20-21-5c-14) ;

Madame B affirme qu'aucune faute n'a été commise de sa part et Monsieur AMEEDÉ est incapable d'affirmer qu'une soi-disant erreur a été découverte le 23 mars 2021, alors qu'il suivait l'avancée de ce dossier depuis le départ ;

Madame B effectuait régulièrement des heures supplémentaires mais n'a pas bénéficié des contreparties afférentes : majoration ou repos équivalent (pièces 5c et 40) et en réclame le paiement ;

Comme démontré, Madame B a effectué des heures supplémentaires qui ne lui ont jamais été rémunérées, la SAS AMEEDÉ n'a pas accompli ses obligations en termes de cotisations sociales sur lesdites heures supplémentaires ;

Madame B n'a pas reçu ses documents de fin de contrat, ni son bulletin de salaire du mois de mai 2021 ;

La SAS AMEEDÉ est défaillante dans ses obligations en matière de sécurité sociale et de congés payés. Elle n'a remis que tardivement la déclaration de débauche de la salariée auprès de la caisse de congés payés ;

La SAS AMEEDÉ est défaillante dans l'abondement de son compte personnel de formation ;

Madame B réclame des dommages et intérêts pour travail dissimulé ;

Dans ses conclusions, Madame B a soutenu que son employeur a manqué à ses obligations en matière d'information sur ses droits à portabilité, du versement du solde tout compte, en matière d'entretien professionnel et de formation professionnelle ;

Madame B réclame le remboursement des tickets restaurant à hauteur de 180,00 € qui a été retiré de son salaire et qu'elle n'a jamais bénéficié ;

Madame B a dépensé une somme totale de 176,70 € au cours des mois de septembre et octobre 2020 pour des fournitures de bureau mais n'a jamais été remboursés par son employeur (pièce 15) ;

Madame B n'a pas bénéficié de formations, l'entreprise n'a pas correctement abondé son compte personnel de formation ;

Madame B sollicite des dommages et intérêts à ce titre ainsi que l'article 700 du code de procédure civile.

#### **RAPPEL DES FAITS DE LA DÉFENDERESSE**

La SAS AMEEDÉ a bénéficié d'un plan de sauvegarde par jugement du Tribunal Mixte de Commerce de SAINT-DENIS du 20 juin 2020 ;

Par courrier du 18 mai 2021, l'employeur a notifié à Madame B son licenciement pour faute grave ;

Madame B qui n'a jamais alerté personne avant son licenciement pour faute, prétend avoir été victime d'un harcèlement moral de son employeur ;

Les agissements qu'elle invoque sont des difficultés dans l'organisation de son travail, incompréhension, inquiétudes quant à son avenir tenant à un projet de fusion avec une autre société. Elle fait état d'une surveillance des salariés dans la réalisation de leurs tâches, d'une note de service de l'employeur demandant à ne pas déranger le service comptabilité, d'une soi-disant « pression psychologique » exercée par l'employeur résultant de nombreux SMS et emails ;

Au regard de l'ensemble de ces éléments, l'employeur dit qu'il n'y a pas de faits de harcèlement moral ;

La SAS AMEEDÉE n'a pas voulu mettre la pression, elle a été contrainte d'adopter une saine et stricte gestion financière et de ses ressources humaines afin de tirer les leçons des erreurs passées et rester une entreprise viable ;

Sur le bien-fondé du licenciement :

Les fautes reprochées à Madame B sont bien réelles, objectives et existantes ;

Madame B était très régulièrement en retard, ne respectant pas ainsi son engagement contractuel de débiter à 8H30 ;

Madame B était devenue un danger pour une société qui avait besoin de réactivité, et de rigueur de la part de sa responsable comptable en des temps difficiles ;

Le licenciement pour faute grave est donc parfaitement fondé ;

Madame B prétend avoir fait des heures supplémentaires ce qui est faux ;

A la réception des sms ou de mail en dehors ne l'obligeait pas à répondre immédiatement, ne justifie en aucun cas la réalisation d'heures supplémentaires et de les dissimuler ;

Madame B sollicite une indemnisation parce que son employeur a transféré son lieu de travail à 22 km de son lieu de travail initial ;

Cela ne constitue pas une modification du contrat de travail ;

Madame B prétend avoir subi des pressions psychologiques mais ne le démontre pas ;

Les documents de fin de contrat sont à la disposition de Madame B depuis des mois sans qu'elle ne soit jamais venue les chercher ;

Madame B n'apporte pas la preuve de son préjudice et demande qu'elle soit déboutée de toutes ses demandes ;

La SAS AMEEDÉE demande de condamner Madame B à lui verser la somme de 5 000,00 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

## **DÉCISION**

### **Sur le ressort de la décision :**

Attendu que l'article D.1462-3 du Code du Travail dispose que :

« Le taux de compétence en dernier ressort du conseil de prud'hommes est de 5.000,00 € » ;

Qu'en l'espèce le demandeur a saisi le Conseil de Prud'hommes le 14 avril 2022 ;

Qu'en conséquence le taux de compétence à retenir est de 5.000,00 € ;

Attendu que l'article R.1462-1 du Code du Travail dispose que :

« Le conseil de prud'hommes statue en dernier ressort :

1° Lorsque la valeur totale des prétentions d'aucune des parties ne dépasse le taux de compétence fixé par décret ;

2° Lorsque la demande tend à la remise, même sous astreinte, de certificats de travail, de bulletins de paie ou de toute pièce que l'employeur est tenu de délivrer, à moins que le jugement ne soit en premier ressort en raison du montant des autres demandes » ;

Qu'en l'espèce le taux de compétence à retenir est de 5.000,00 € ;

Que la valeur totale des prétentions du demandeur dépasse 5.000,00 € ;

Qu'en conséquence le Conseil de Prud'hommes statue en premier ressort ;

#### **Sur la qualification de la décision :**

Attendu que l'article 467 du CPC dispose que : « le jugement est contradictoire dès lors que les parties comparaissent en personne ou par mandataire, selon les modalités propres à la juridiction devant laquelle la demande est portée » ;

Les parties à la procédure régulièrement convoquées ;

Qu'en conséquence et de ce qui précède, la décision sera donc qualifiée contradictoire ;

Les parties présentes ont été entendues ;

Vu les pièces versées aux débats ;

#### **Sur le harcèlement moral**

En droit

Aux termes de l'article L. 1152-1 du code du travail, 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 ;

Attendu que Madame B n'apporte pas suffisamment d'éléments concrets pouvant justifier d'un harcèlement moral ;

Que l'existence d'un harcèlement moral n'est pas caractérisée ;

En conséquence, le Conseil déboute Madame B de ce chef de demande ;

#### **A titre subsidiaire**

Vu l'article L 1232-2 du code du travail ;

Vu l'article L 1332-2 du code du travail ;

Attendu que Madame B a été convoquée à un entretien préalable à licenciement le 22 avril 2021, par courrier remis en main propre et non signé par l'employeur ;

Que ce courrier a été remis à Madame B par un responsable commercial d'une autre entité juridique ;

Que l'entretien préalable a pour objet de recueillir les explications du salarié et accorder à l'employeur un délai de réflexion avant de notifier sa décision définitive ;

Que Madame B n'a pas reconnu les faits qui lui sont reprochés lors de cet entretien car les fautes invoquées sont fausses et inexistantes ;

#### **Sur une faute grave non justifiée**

En droit

Si l'employeur considère que le comportement du salarié est constitutif d'une faute grave, il doit respecter la procédure appropriée ;

La faute du salarié est considérée comme grave dès lors qu'elle résulte d'une violation des obligations contractuelles du salarié, ou un manquement à la discipline de l'entreprise qui rend impossible son maintien dans l'entreprise dès la découverte de la faute ;

Que l'entretien devait se dérouler le 30 avril ;

Que le 18 mai 2021 l'employeur notifie à Madame B son licenciement pour faute grave ;

Que certaines fautes invoquées, datent de plus de deux mois au jour de la convocation à entretien préalable ;

Que la soi-disant faute invoquée ici date de novembre 2020 ;

Que les retards du 1<sup>er</sup> et 13 avril 2021 reprochés étaient causés par les embouteillages liés à un accident sur la route dont l'employeur a été informé immédiatement par sms ;

En l'espèce, la faute grave ne peut être retenue ;

En conséquence, le conseil déclare le licenciement de Madame B sans cause réelle et sérieuse ;

Le conseil octroie à Madame B la somme de **20.972,00 €** au titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

#### **Sur l'indemnité légale de licenciement**

Vu l'article L 1234-9 du code du travail ;

Attendu que l'existence d'une faute grave invoquée par l'employeur pour justifier le non versement de cette indemnité n'est pas démontrée ;

Attendu que la faute grave n'est pas avérée ;

Que Madame B avait 8 ans d'ancienneté au service de son employeur y compris le préavis, ayant été embauchée le 1<sup>er</sup> juillet 2013 et licenciée le 18 mai 2021 ;

Que son salaire de référence est de 3.495,43 € ;

Attendu que cette indemnité n'a pas été versée à Madame B ;

Par conséquent, le conseil lui octroie la somme de **6.990,86 €** au titre de l'indemnité légale de licenciement ;

#### **Sur l'indemnité de préavis**

Attendu que l'article L. 1234-1 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 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 » ;

Qu'en l'espèce le licenciement de Madame B est intervenu le 18 mai 2021 ;

Que le conseil a déclaré son licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Que l'ancienneté de services continus de 7 ans et 10 mois à la notification du licenciement ;

Qu'en conséquence Madame B doit bénéficier d'un préavis d'une durée de 2 mois ;

Le Conseil fait droit à la demande Madame B et lui octroie la somme de **6.990,86 €** au titre de préavis et **669,10 €** de congés payés y afférents.

### **SUR LES AUTRES MANQUEMENTS**

#### **Sur les dommages et intérêts au titre de la transmission tardive de l'attestation de salaire et de la débauche auprès de la caisse des congés payés**

Vu l'article R323-10 du code de la sécurité sociale ;

En cas d'arrêt de travail, l'employeur doit transmettre une attestation de salaire à la caisse primaire d'assurance maladie du salarié ;

C'est à partir de cette attestation que la CEPAM détermine le droit aux indemnités journalières du salarié et en calcule le montant ;

Que Madame B était en arrêt maladie à compter du 10 mai 2021 ;

Qu'aucune indemnité journalière, au 15 juin 2021 n'avait encore été versée à la salariée ;

Qu'en raison de ces manquements Madame B n'a eu le versement de ses indemnités journalières plusieurs semaines après ;

Que la SAS AMEDEE devait procéder à une déclaration de débauche auprès de la caisses des congés payés du bâtiment afin qu'elle puisse obtenir son indemnisation ;

Que Madame B était en grandes difficultés financières (pièce 41) ;

Que les cotisations de congés payés n'étaient pas à jour pour la campagne de 2021 ;

La demande de dommages et intérêts de Madame B est bien fondée ;

Par conséquent, le conseil fait droit à sa demande pour un montant de **1 000,00 €** au titre de dommages et intérêts ;

#### **Sur les dommages et intérêts pour manquement à son obligation d'information de la salariée sur ses droits à portabilité**

Vu l'article L911-8 du code de la sécurité sociale, la salariée dont le contrat est rompu bénéficie sous certaines conditions, du maintien à titre gratuit des garanties frais de santé et prévoyance ;

En l'espèce l'employeur n'a jamais informé Madame B de ses droits à portabilité en matière de prévoyance et ne lui a jamais remis la notice d'information afférente ;

Que l'employeur est défaillant dans ses obligations légales, causant ainsi à la salariée un préjudice ;

Par conséquent, le conseil fait droit à la demande de Madame B et lui octroie la somme de **500,00 €** au titre de dommages et intérêts ;

#### **Sur les dommages et intérêts pour manquement à son obligation de versement du solde de tout compte**

Vu l'article L1234-20 du code travail ;

Que le solde de tout compte est rédigé par l'employeur et représente l'ensemble de toutes les sommes versées à l'employé lors de la rupture du contrat afin d'effectuer son inscription au pôle emploi ;

Que la somme peut être perçue au plus tard à la date du versement habituel du salaire ;

Que malgré de nombreuses réclamations et mises en demeure de la part de Madame B la SAS AMEEDÉ ne lui a jamais versé son solde de tout compte ;

Qu'elle n'a pu bénéficier de son indemnisation chômage qu'à partir du 27 septembre 2021, soit 4 mois après la fin de son contrat ;

Le manquement de son employeur a nécessairement causé un préjudice à Madame B , démontré par les pièces 24-26-28-30 à 36 et 43) ;

Par conséquent, le conseil fait droit à sa demande en accordant la somme de **500,00 €** au titre de dommages et intérêts ;

#### **Sur l'absence d'entretien professionnel**

Vu l'article L6315-1 du code du travail ;

Attendu que la SAS AMEEDÉ n'a pas respecté ses obligations en matière d'entretien professionnel ;

Que Madame B n'a bénéficié d'aucun entretien professionnel ;

Le manquement de son employeur a nécessairement causé un préjudice à Madame B ;

Le conseil fait droit à la demande de Madame B pour un montant de 1 000,00 € au titre de dommages et intérêts.

#### **Sur le remboursement des tickets restaurant**

L'article L3262-1 du code du travail prévoit : « le titre restaurant est un titre spécial de paiement remis par l'employeur aux salariés pour leur permettre d'acquitter en tout ou partie le prix du repas » ;

Les titres restaurant sont financés d'une part par l'employeur, dont la contribution bénéficie d'exonérations sociales et fiscales, d'autre part, par les salariés ;

L'employeur peut donc retenir sur le salaire la part salariale due . La retenue doit figurer sur une ligne à part du bulletin de salaire ;

Que la part salariale de contribution à ces tickets lui a bien été prélevée en avril, mai et juin 2019 qui s'élève à 180,00 €, mais Madame B n'en a jamais bénéficié ;

Que L'employeur s'était engagé à régulariser la situation mais rien n'a été fait ;

Par conséquent, le conseil fait droit à la demande de Madame B pour un montant de **180,00 €** à ce titre.

#### **Sur le remboursement de frais professionnels**

Attendu que Madame B a engagé des frais pour une somme de 176,70 € au cours du mois de septembre et octobre 2020 ;

Que ces achats concernaient l'achat de fourniture de bureau ;

Que Madame B fournit aux débats la pièce correspondante (pièce 45) ;

Par conséquent, le conseil fait droit à la demande de Madame B pour un montant de **176,70 €** au titre de remboursement de frais professionnels ;

#### **Sur le non versement des contributions au compte personnel de formation**

Vu l'article L6323-1 du code du travail ;

Le Compte Personnel de Formation est alimenté à la fin de chaque année proportionnellement au temps de travail réalisé au cours de l'année par le salarié dans la limite du plafond ;

Que la SAS AMEEDÉ n'a pas respecté ses obligations en matière de formation professionnelle ;

Que Madame B n'a pas bénéficié de formation et de surcroît, l'entreprise n'a pas correctement abondé son compte personnel de formation ;

Que la SAS AMEEDÉ était informée de la demande de Madame B (pièce 27) ;

La formation à laquelle Madame B est inscrite coûte au total 3.790,00 € ;

La liquidation de son compte personnel de formation a permis de couvrir la somme de 2.550,65 € ;

Le financement personnel de Madame B s'élève donc à 1.239,35 € (pièce 46) ;

Cette carence a impacté les droits à la formation de Madame B ;

Le préjudice subi est important et Madame B sollicite des dommages et intérêts à ce titre ;

Par conséquent, Le conseil accorde à Madame B la somme de **2 000,00 €** à ce titre.

#### **Sur la demande de l'article 700 du code de procédure civile et les dépens**

Vu l'Article 700 du Code de Procédure Civile - (Décret n° 91-1266 du 19 décembre 1991, art. 163). (...) le juge condamne la partie tenue aux dépens ou, à défaut, la partie perdante à payer à l'autre partie la somme qu'il détermine, au titre des frais exposés et non compris dans les dépens. 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 cette condamnation " ;

Attendu qu'il paraît équitable d'accorder au demandeur la somme de **2.000,00 €** à ce titre ;

LA SAS AMEEDÉ succombant à l'instance, sera en outre condamnée aux entiers dépens y compris des éventuels frais d'huissier en cas d'exécution forcée de la présente décision ;

Le Conseil ORDONNE à la SAS AMEEDÉ de remettre à Madame B ses documents de fin de contrat et bulletin de paie du mois de mai 2021, conformément au jugement à intervenir sous astreinte de 50,00 € par jour de retard, à compter du 15ème jour suivant la notification du présent jugement dans la limite de 3 mois.

#### **Sur l'exécution provisoire**

Vu l'article R. 1454-28 du code du travail ;

Attendu que l'exécution provisoire de droit portent sur les sommes mentionnées à l'article R. 1454-14 à titre de provision sur les salaires et accessoires du salaire, ainsi que les commissions à titre de provisions sur les indemnités de congés payés, de préavis et de licenciement, à titre d'indemnité compensatrice et de l'indemnité spéciale de licenciement en cas d'inaptitude médicale consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle mentionnées à l'article L.1226-14, à titre d'indemnité de fin de contrat prévue à l'article L.1243-8, et de l'indemnité de fin de mission l'indemnité mentionnée à l'article L. 1251-32.

#### **Attendu que la moyenne des trois derniers mois de salaire s'élève à 3.495,43 EUROS**

Attendu qu'il convient de dire que le jugement est de droit exécutoire pour les créances ci-dessus mentionnées dans la limite de 9 mois de salaire mensuel fixée par l'article R.1454-28 code du travail, soit **31.458,87 €** ;

Que l'exécution provisoire est sollicitée par la partie demanderesse.

## **PAR CES MOTIFS**

Le bureau de jugement après en avoir délibéré conformément à la loi, par jugement mis à disposition au greffe, contradictoire et en premier ressort ;

Vu les articles du code du travail et les articles précités ;

Vu les pièces versées aux débats ;

**DIT** que le licenciement de Madame B est sans cause réelle et sérieuse ;

**CONDAMNE** LA SAS AMEEDÉ en la personne de son représentant légal à payer à Madame B les sommes de :

- 20.972,00 € brut au titre de licenciement sans cause réelle et sérieuse ;
- 6.990,86 € au titre d'indemnité légale de licenciement ;
- 6.990,86 € au titre d'indemnité compensatrice de préavis ;
- 669,10 € au titre de congés payés y afférents ;
- 1 000,00 € au titre de dommages et intérêts dans la transmission tardive de l'attestation de salaire et de la débauche tardive auprès de la caisse des congés payés ;
- 500,00 € au titre de dommages et intérêts pour manquement à son obligation d'information de la salariée sur ses droits à portabilité ;
- 500,00 € titre de dommages et intérêts pour manquement à son obligation de versement du solde de tout compte ;
- 1 000,00 € titre de dommages et intérêts pour manquement de l'employeur à ses obligations en matière d'entretien professionnel ;
- 180,00 € au titre de remboursement de tickets restaurant ;
- 176,70 € au titre de frais professionnels ;
- 2 000,00 € au titre de dommages et intérêts pour manquement de l'employeur à ses obligations en matière de formation professionnelle ;
- 2.000,00 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

### **ORDONNE L'EXECUTION PROVISOIRE**

Dans la limite de 9 mois de salaires soit **31.458,87 €**.

### **ORDONNE**

La remise des documents de fin de contrat et bulletin de paie du mois de mai 2021, sous astreinte de 50,00 € par jour de retard au-delà du 15ème jour de la notification de la présente décision à intervenir dans la limite de 3 mois.

**DÉBOUTE** Madame B du surplus de ses demandes

**DÉBOUTE** LA SAS AMEEDÉ de toutes ses demandes.

**CONDAMNE** la SAS AMEEDÉ aux dépens de l'instance, en la personne de son représentant légal.

**En foi de quoi, le présent jugement a été signé par le Président et le Greffier.**

**LE GREFFIER**

**LE PRÉSIDENT**

Copie certifiée conforme à la minute



