

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 24/00107 - N° Portalis  
DC27-X-B7I-BJDM

SECTION Industrie

AFFAIRE

B

contre

Société DE FRANCHISE POUR  
L'INFORMATION  
PHARMACEUTIQUE

MINUTE n° 25/00019

NOTIFIÉ LE : 12/03/2025  
aux parties (LNA) *avec parties (LNA)*  
Copie : Avocat

FORMULE EXÉCUTOIRE  
délivrée le : 12/03/2025  
à B

Appel ou pourvoi

n° \_\_\_\_\_  
du \_\_\_\_\_  
par demandeur ou défendeur

Arrêt n° \_\_\_\_\_  
du \_\_\_\_\_

Mis à disposition le 12 Mars 2025,

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.

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

DEMANDEUR

Société DE FRANCHISE POUR L'INFORMATION  
PHARMACEUTIQUE en la personne de son représentant légal

Représenté par Me Elodie BOYER  
(Avocat au barreau de SAINT DENIS REUNION)  
substituant Me Benjamin GUY (Avocat au barreau de LYON)

DEFENDEUR

COMPOSITION DU BUREAU DE JUGEMENT

lors des débats à l'audience publique du 10 Octobre 2024, à  
l'issue de laquelle le Président a indiqué que le prononcé du  
jugement serait fait par mise à disposition.

Madame Maryse ABODI, Président Conseiller (E)  
Monsieur Jean Georges Daniel THOMAS, Assesseur  
Conseiller (E)  
Monsieur François SMITH, Assesseur Conseiller (S)  
Madame Marie Sylviane DIJOUX, Assesseur Conseiller (S)  
Assistés lors des débats et de la mise à disposition de :  
Madame Edith MINATCHY, Greffier

## **PROCÉDURE :**

Mme B a saisi le Conseil le 22 Mars 2024.

Les parties ont été convoquées au bureau de conciliation et d'orientation du 26 Avril 2024, puis l'affaire a été renvoyée au 05 Juillet 2024 et le 13 Septembre 2024.

Après mise en état, l'affaire a été renvoyée au bureau de jugement du 10 Octobre 2024 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 10 Octobre 2024, le Conseil a entendu les explications des parties et mis l'affaire en délibéré au 12 Décembre 2024, puis le délibéré a été prorogé au 12 Février 2025, au 26 Février 2025 et prorogé au 12 Mars 2025.

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

## **LES FAITS ET EXPOSÉ DU LITIGE**

Madame B. a été embauchée par la SOCIETE DE FRANCHISE POUR L'INFORMATION PHARMACEUTIQUE (SOFIP) par contrat à durée indéterminée à temps plein signé le 8 août 2022 en qualité d'attachée commerciale en CDI en forfait jour ( 215 jours ) pour un salaire brut de 3 461,80 € mensuel.

Que son salaire moyen s'élevait à 3 461,80 €.

A plusieurs reprises elle a été félicitée pour son travail.

Le 5 septembre 2023 , Madame B est informée par son supérieur hiérarchique que le client W cesse sa collaboration avec l'entreprise. Et de ce fait, il lui est indiqué que la Société devra se séparer de plusieurs salariés dont elle.

Une rupture conventionnelle lui a été proposée en date du 19 septembre mais Madame B ne donne pas de réponse ni acceptation ou son refus.

Son ex employeur lui a précisé que quel que soit sa réponse, l'issue est connue, à savoir sa sortie de l'entreprise.

A la suite de cet entretien , il a été remis à Madame B. une convocation à un entretien préalable à un licenciement qui a eu lieu le 6 octobre 2023.

Le 11 octobre, Madame B a été licenciée pour faute grave.

Madame B dit qu'elle a été licenciée sans le moindre motif.

Son ex employeur lui reproche d'avoir fait valoir des arguments juridiques et financiers lors d'un rendez vous et que Madame B aurait fait preuve d'animosité, qu'elle aurait coupé la parole fréquemment, indiquant à son supérieur hiérarchique qu'il " parle trop "

C'est dans ce contexte que Madame B a été contrainte de saisir le Conseil de prud'hommes afin de contester son licenciement .

Elle demande au Conseil de juger :

- son licenciement sans cause réelle et sérieuse ;
- la nullité de la convention de forfait en jour conclue avec Madame B

De condamner la SOFIP à verser à Madame B les sommes suivantes :

- 4 890,50 € net à titre d'indemnité de licenciement ;
- 10 385,40 € brut à titre d'indemnité compensatrice de préavis ;
- 1 038,54 € à titre de congés payés afférents ;

- 6 923,60 € de dommages et intérêts pour le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

**A titre subsidiaire :**

- Juger l'irrégularité de la procédure de licenciement.
- Condamner la société SOFIP à verser à Madame B :
- 3 461,80 € au titre de l'irrégularité de licenciement ;
- Fixer le salaire de référence de Madame B à la somme de 3461,80€ brut mensuel
- 5 000,00 € de dommage et intérêts du fait de l'application d'une convention de forfait jour nulle et également inopposable ;
- 20.770,80 € de dommage et intérêts pour le travail dissimulé ;
- 4 647,33 € de rappel de prime cycle et 464,73€ de congés payés afférents ;
- 3 500,00 € sur le fondement de l'article 700 du code de la procédure civile, ainsi qu'aux entiers dépens.

Ordonnera société SOFIP de remettre et rectifier les bulletins de paie et documents de fin de contrat conformément au jugement à intervenir, sous astreinte de 50€ par jour de retard à compter de la notification du jugement ;

- Ordonner l'exécution provisoire de toutes les condamnations qui n'en bénéficieraient pas de plein droit ;

Débouter la SOFIP de l'ensemble de ses demandes.

Madame B dit qu'elle n'a commis aucune faute dans l'exécution de son contrat de travail.

Madame B indique dans ses conclusions que la procédure de licenciement est irrégulière puisque des faits qui ne lui ont pas été exposés au cours de l'entretien préalable au licenciement entraîne une irrégularité de la procédure de licenciement.

Elle réclame en conséquence des dommages et intérêts.

Madame B réclame son indemnité conventionnelle de licenciement, soit la somme de 4.890,50 €, le préavis selon la convention collective applicable, soit 3 mois .

Le contrat de travail et les bulletins de paie de Madame B font état d'un forfait jour à 215 jours.

Madame B précise que cet accord ne lui a pas été remis, qu'elle n'a jamais eu connaissance.

Qu'elle n'a bénéficié d'aucun entretien au sujet de ce forfait jour. Que ce forfait jour a donc été exécuté sans respecter les règles fixées par les textes.

Elle demande la nullité de la convention de forfait jour , l'inopposabilité de cette convention et réclame des dommages et intérêts

Madame B réclame des dommages et intérêts pour travail dissimulé du fait de ses fonctions , qu'elle a réalisé des journées de travail seraient importants et a effectué de nombreuses heures supplémentaires

Le contrat de travail de Madame B prévoit le versement d'une prime de cycle et qu'elle ne les aurait pas perçue , elle réclame la somme de 4.647,33 € à ce titre et 464,73 € de congés payés y afférents.

Madame B demande la rectification des bulletins de paie et les documents de fin de contrat conformément au jugement à intervenir sous astreinte de 50 € par jour de retard à compter de la notification du jugement, le conseil se réserve le droit de liquider ladite astreinte.

Madame B dit qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge les frais qu'elle a été contrainte d'exposer et réclame la somme de 3500 € au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

### **ARGUMENTATION DE LA PARTIE DÉFENDERESSE**

Par courrier recommandé avec accusé de réception en date du 11 octobre 2023, la SOFIP a adressé à Madame B son licenciement pour faute grave pour motif suivant :

" Le 19 septembre 2023 lors d'un échange sur la possibilité de la poursuite de nos relation contractuelles, votre comportement n'a pas manqué de me surprendre. En effet vous avez d'emblée, placé le débat d'un point de vue juridique et financier en montrant à mon égard de l'animosité, me coupant la parole fréquemment, m'accusant de trop parlé, etc.

Votre comportement rendant donc toute discussion impossible.

Lors de cet entretien du 6 octobre votre comportement s'est inscrit dans la continuité, et Mme B a adopté une attitude de fermeture et agressive, provocatrice et enregistrer les différentes conversations et ce afin de faire pression sur notre société.

En agissant ainsi, vous ne respectez pas les dispositions de l'article 11 loyauté prévue à votre contrat de travail.

Force est de constater votre manquement de bonne foi et de loyauté à l'encontre de notre société, rendant la continuité de notre relation contractuelle impossible. "

Et devant cette situation intolérable, Madame B a été licenciée pour faute grave sans indemnité, ni préavis.

### **Sur la validité et l'opposabilité de la convention individuelle de forfait annuel en jour conclue par Madame B**

La SOFIP dit que Madame B est de mauvaise foi qui sous-entend cette demande formulée pour la première fois dans le cadre de la présente procédure prud'homale, alors même que la salariée a été soumise à une convention de forfait annuel en jour pendant l'intégralité de la relation de travail, sans formuler la moindre réclamation.

### **Sur la validité de la convention de forfait annuel en jour**

Elle ne conditionne, en revanche, aucunement la validité du dispositif à la démonstration, par l'employeur, qu'il a transmis, au salarié, l'accord collectif ayant servi de fondement à la conclusion de sa convention individuelle.

L'accord était non seulement explicitement visé dans le contrat de travail mais également dans le livret d'accueil qui lui a été remis.

La nullité de se présume pas.

Madame B n'a jamais sollicité son employeur pour qu'il lui transmette copie dudit accord d'entreprise.

### **Sur la demande indemnitaire formulée par la demanderesse**

En effet, de nombreux moyens de preuve auraient été à la disposition de Madame B si elle avait effectivement accompli des heures supplémentaires, extractions d'agendas, productions de courriers électroniques, d'attestations, etc. elle n'en fait rien.

Madame B n'a jamais été en surcharge de travail, ni accompli la moindre heure supplémentaire.

### **Sur l'absence de travail dissimulé**

L'information de dissimulation d'emploi salarié suppose ainsi comme toutes infraction pénale, que l'employeur se soit soustrait intentionnellement aux obligations visées à l'article L8221-5 du code du travail.

La seule remise à un salarié, d'un bulletin de salaire ne mentionnant pas toutes les heures de travail effectuées n'implique pas, nécessairement, le caractère intentionnel.

L'annulation d'une convention de forfait annuel en jour ne permet pas à elle seule de caractériser l'infraction de travail dissimulé.

### **Sur la prime de cycle**

Madame B. sollicite des rappels de salaires au titre des primes de cycle.

Elle affirme que ses objectifs lui auraient été transmis tardivement et sollicite le versement pour chaque trimestre.

Madame B. ne démontre aucunement que ses objectifs ne lui auraient pas été remis.

### **Sur les faits à l'origine du licenciement**

Madame B. était affectée dans l'exercice de ses missions, à la commercialisation des produits du client, de la société SOFIP, W. Ce client a cependant subitement mis un terme au partenariat l'unissant à la concluante, privant la demanderesse de son activité.

Dans ce contexte, la SOFIP a entrepris de rechercher un reclassement à Madame B. , contrairement à ce qu'affirme cette dernière, ne constitue pas une cause de licenciement pour motif économique.

Cette procédure de réaffectation pouvant s'avérer longue et afin d'épargner à la demanderesse une période de désœuvrement, La SOFIP avait proposé à Madame B. de conclure une rupture conventionnelle.

Madame B. a adopté, au cours de cet échange, une attitude inadmissible à l'égard du Directeur des ressources humaines, faisant preuve d'animosité, lui coupant la parole, adoptant un ton comminatoire et l'accusant à tort de vouloir lui imposer la rupture de son contrat de travail en l'accusant de trop parler.

Ces propos et cette attitude revêtent un caractère abusif et caractérisent une insubordination manifeste ainsi qu'un manquement de la part de Madame B. à son obligation de loyauté.

Que le maintien de Madame B. dans l'entreprise est devenu impossible et que son licenciement pour faute grave est justifié.

### **Sur la régularité de la procédure de licenciement**

Dit que cet argument est particulièrement spécieux, dès lors que c'est précisément, au cours de l'entretien préalable, que la demanderesse a affirmé avoir enregistré Monsieur S. à son insu. D'évidence la demanderesse a volontairement omis de mentionner cette circonstance dans le courrier qu'elle a adressé à la société à la suite de l'entretien préalable.

Cette omission volontaire, et purement opportuniste, ne saurait constituer la preuve des dires de la demanderesse, et ce d'autant plus que ce compte-rendu, établi unilatéralement par cette dernière, est contesté par la concluante, qui ne l'a aucunement contresigné.

### **Sur les demandes formulées par Madame B. au titre de l'absence prétendue de cause réelle et sérieuse à son licenciement**

Dit qu'il en résulte que la salariée doit justifier le quantum de ses demandes par la démonstration de l'existence d'un préjudice, à défaut sa demande de dommages-intérêts doit être rejetée ou, le cas échéant, limitée au strict minimum prévu par la loi.

### **Sur les demandes formulées par Madame B. au titre de l'absence prétendue de cause réelle et sérieuse à son licenciement**

Dit que le licenciement de la demanderesse reposant sur une faute grave, elle sera nécessairement déboutée de l'intégralité de ces demandes.

Si par extraordinaire, le conseil venait à entrer en voie de condamnation à l'égard de la Société SOFIP, il ne pourrait cependant, que limiter le montant des condamnations à de plus justes proportions.

Madame B ne produit aucune pièce de nature à étayer l'existence d'un préjudice, et pour cause, force est de constater que Madame B a retrouvé un emploi similaire à celui qu'elle occupait chez la concluante, et ce seulement le mois ayant suivi son licenciement.

### **Sur la remise de bulletins de salaire et de documents de fin de contrat rectifiés sous astreinte**

#### **Sur l'exécution provisoire**

Vu le caractère infondé de ses demandes, la SOFIP demande que Madame B soit déboutée

#### **Sur l'article 700 du code de la procédure civile**

La SOFIP demande de débouter Madame B de l'intégralité de ses demandes.

### **DÉCISION**

Les parties à la procédure régulièrement convoquées.

La partie présente a été entendue

Vu les pièces versées aux débats.

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

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

" Le taux de compétence en 1<sup>er</sup> 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 7 mars 2024.

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 1<sup>er</sup> 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 réputer contradictoire.

#### **Sur le licenciement sans cause réelle et sérieuse**

## **Sur l'absence de faute**

En droit

Que selon l'article L.1232-1 du code du travail, tout licenciement pour motif personnel est motivé, justifié par une cause réelle et sérieuse :

Que tout licenciement pour motif personnel est motivé dans les conditions définies par le présent chapitre. Il est justifié par une cause réelle et sérieuse.

Vu L'article L1235-1 du code du travail

Sur les caractéristiques de la faute grave.

Attendu que Madame B a été licencié le 11 octobre 2023

Attendu que 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 pendant la durée limitée du préavis.

Attendu que la charge de la preuve en la matière appartient à l'employeur

Attendu que ce contrôle juridictionnel s'effectue dans le strict cadre de la lettre de licenciement.

Que la lettre de licenciement fixe les limites du litige.

Attendu que la lettre de licenciement est rédigée comme suit :

" Le 19 septembre 2023 lors d'un échange sur la possibilité de la poursuite de nos relation contractuelles, votre comportement n'a pas manqué de me surprendre. En effet vous avez d'emblée, placé le débat d'un point de vue juridique et financier en montrant à mon égard de l'animosité, me coupant la parole fréquemment, m'accusant de trop parlé, etc.

Votre comportement rendant donc toute discussion impossible.

Lors de cet entretien du 6 octobre votre comportement s'est inscrit dans la continuité, et Mme B a adopté une attitude de fermeture et agressive, provocatrice et enregistrer les différentes conversations et ce afin de faire pression sur notre société.

En agissant ainsi, vous ne respectez pas les dispositions de l'article 11 loyauté prévue à votre contrat de travail.

Force est de constater votre manquement de bonne foi et de loyauté à l'encontre de notre société, rendant la continuité de notre relation contractuelle impossible. "

Au vu des pièces communiquées aux débats.

Attendu qu'il convient par conséquent d'examiner les griefs retenus à l'encontre de Madame B

Attendu que si la relation de travail ne pouvait plus se poursuivre et justifiait le licenciement, les faits n'étaient pas suffisamment graves pour justifier une rupture aussi rapide et immédiate du contrat de travail et de l'absence de tout reproche sur la qualité de son travail.

Attendu qu'il est cependant clairement établi que les motifs évoqués dans la lettre de licenciement ne constituent pas une faute grave.

En conséquence le conseil déclare le licenciement de Madame B sans cause réelle et sérieuse et lui octroie la somme de 6 600,00 €.

## **SUR L'INDEMNITE POUR NON RESPECT DE LA PROCEDURE DE LICENCIEMENT**

Attendu que la cour de cassation affirme que " lorsque le licenciement est entaché d'une irrégularité de fond et de procédure, les deux indemnités prévues par les articles L.1235-2 et L.1235-3 ne se cumulent pas et seule est attribuée l'indemnité sanctionnant l'absence de cause réelle et sérieuse. Qu'en l'espèce le conseil a fait droit à la demande de Madame B au titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

En conséquence, Madame B est déboutée de cette demande.

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

Attendu que le Conseil a déclaré le licenciement de Madame B en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Attendu qu'il résulte que Madame B a droit à son indemnité de licenciement.

Attendu que Madame B a été engagé le 8 août 2022 et licencié le 16 octobre 2023

Attendu que le salaire de référence de Madame B est de 3.300 € brut mensuel.

Par conséquent, le conseil fait droit à la demande de Madame B pour un montant de 1.438,62 € au titre de l'indemnité légale de licenciement.

### **Sur l'indemnité de préavis**

Attendu que le Conseil a déclaré le licenciement de Madame B en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Que Madame B avait donc 1 an et 5 mois d'ancienneté y compris le préavis.

Que l'inobservation du préavis ouvre droit, sauf faute grave (ou lourde), à une indemnité compensatrice ne se confondant ni avec l'indemnité de licenciement, ni avec des dommages et intérêts (article L.1234-5 du code du travail).

Attendu que l'employeur est tenu au paiement de cette indemnité lorsqu'il a unilatéralement décidé de dispenser, le salarié le préavis ou lorsque cette inexécution lui est imputable (Cass. Soc 28 janvier 2025 n°03-47.403).

Attendu que Madame B relève du niveau 4B catégorie technicien/ agents de maîtrise conformément à la convention collective, son préavis aurait dû être de 3 mois son salaire de référence est de 3300,00 € brut mensuel.

En conséquence le conseil fait droit à sa demande sur l'indemnité compensatrice de préavis pour un montant de 9 900,00 € et de 990,00 € de congés payés y afférents.

### **Sur les dommages et intérêts du fait de l'application d'une convention forfait jour nulle et également inopposable**

Selon l'article L3121-63 du code du Travail

" Les forfaits annuels en heures ou en jours sur l'année sont mis en place par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche."

Vu l'article L 3121-55 du code du travail

" la forfaitisation de la durée du travail doit faire l'objet de l'accord du salarié et d'une convention individuelle établie par écrit."

Attendu que le contrat de travail et les bulletins de paie de Madame B font état d'un forfait jour à 215 jours.

Que l'employeur se réfère non pas à un accord de branche mais à un accord collectif d'entreprise pour conclure le forfait jour.

Attendu que cet accord n'a jamais été remis à Madame B et que l'employeur ne rapporte pas la preuve.

Que l'employeur ne démontre pas que les conditions de validité de l'accord sont remplies.

Attendu que Madame B n'a bénéficié d'aucun entretien annuel au sujet de ce forfait jour.

Le non respect par l'employeur des dispositions de l'article L 3121-65 du code du travail rend la convention de forfait jour inopposable à Madame B

En l'espèce Madame B. a subi un préjudice et demande réparation.

En conséquence, le conseil fait droit à sa demande pour un montant de 3000,00€ au titre de dommage et intérêts du fait de l'application d'une convention de forfait jour nulle et également inopposable

### **Sur le travail dissimulé**

L'Article L8221-3 du code du travail stipule :

" Est réputé travail dissimulé par dissimulation d'activité, l'exercice à but lucratif d'une activité de production, de transformation, de réparation ou de prestation de services ou l'accomplissement d'actes de commerce par toute personne qui, se soustrayant intentionnellement à ses obligations Soit n'a pas procédé aux déclarations qui doivent être faites aux organismes de protection sociale ou à l'administration fiscale en vertu des dispositions légales en vigueur. Cette situation peut notamment résulter de la non-déclaration d'une partie de son chiffre d'affaires ou de ses revenus ou de la continuation d'activité après avoir été radié par les organismes de protection sociale en application de l'article L. 613-4 du code de la sécurité social ... "

Vu l'article L 8223-1 du code du travail

" En cas de rupture de la relation de travail, le salarié auquel un employeur a eu recours dans les conditions de l'article L. 8221-3 ou en commettant les faits prévus à l'article L. 8221-5 a droit à une indemnité forfaitaire égale à six mois de salaire. "

Attendu qu'il n'est pas démontré l'intention frauduleuse ou la mauvaise foi de l'employeur.

Attendu que les arguments de Madame B ne sauraient prospérer,

Par conséquent, Madame B est déboutée de ce chef de demande.

### **Sur le rappel de prime de cycle**

Attendu que Madame B réclame la somme de 4.647,33 € à titre de rappel de prime cycle et 464,73 € de congés payés afférents.

Attendu que Madame B. ne fournit aucun élément pouvant justifier sa demande.

Le conseil rejette la demande de Madame B

### **Au titre de l'art. 700 du Code de Procédure Civile**

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 1.600,00 € à ce titre.

Le Conseil ordonne à la société SOFIP de remettre et de rectifier :

- les bulletins de paie avec préavis, plus indemnité versées ;

- l'attestation de France Travail sous astreinte de 20,00 € par jour de retard à compter du quinzième jour de la notification du jugement ;

Le conseil se réserve le droit de liquider ladite astreinte.

ORDONNER l'exécution de droit.

La SOFIP succombant à l'instance, sera en outre condamnée aux entiers dépens.

### **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.

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

CONDAMNE la SOCIETE DE FRANCHISE POUR L'INFORMATION PHARMACEUTIQUE en la personne de son représentant légal à payer à Madame B les sommes suivantes :

- 1 438,62 € net à titre d'indemnité de licenciement ;
- 9 900,00 € brut à titre d'indemnité compensatrice de préavis ;
- 990,00 € à titre de congés payés afférents ;
- 6 600,00 € à titre de dommages et intérêts pour le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

FIXE le salaire de référence de Madame B. à la somme de 3 300,00 € brut mensuel.

- 3 000,00 € à titre de dommage et intérêts du fait de l'application d'une convention de forfait jour nul et également inopposable ;

- 1 600,00 € sur le fondement de l'article 700 du code de la procédure civil, ainsi qu'aux entiers dépens ;

ORDONNE à la société SOFIP de remettre et rectifier les bulletins de paie avec préavis, plus indemnité versées, l'attestation de France Travail sous astreinte de 20,00 € par jour de retard à compter de la notification du jugement, le conseil se réserve le droit de liquider l'astreinte.

DÉBOUTE Madame B de ses autres demandes.

ORDONNE l'exécution provisoire.

CONDAMNE LA SOCIETE DE FRANCHISE POUR L'INFORMATION PHARMACEUTIQUE (SOFIP) aux dépens de l'instance.

DÉBOUTE LA SOCIETE DE FRANCHISE POUR L'INFORMATION PHARMACEUTIQUE (SOFIP) en la personne de son représentant légal de l'ensemble de ses demandes.

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

**LE GREFFIER**



Copie certifiée conforme à la minute



**LE PRÉSIDENT**

**Mme ABODI Maryse**

