

**CONSEIL DE PRUD'HOMMES  
DE SAINT-PIERRE**  
Conseil de Prud'Hommes  
28 rue Archambaud  
CS 70040  
97851 SAINT-PIERRE CEDEX

**REPUBLIQUE FRANCAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

**JUGEMENT DE DEPARTAGE  
DU : 22 Septembre 2023**

RG N° N° RG F 22/00050  
N° Portalis DC3A-X-B7G-R5M

N° Minute : 23/00061

**SECTION Commerce  
(Départage section)**

**AFFAIRE**

**B**

**contre**

**E.U.R.L. PIZZA DI MURO,  
épouse**

**JUGEMENT DU  
22 Septembre 2023**

**Qualification :  
Contradictoire  
premier ressort**

Notification le :

Date de la réception

par le demandeur :

par le défendeur :

Expédition revêtue de  
la formule exécutoire  
délivrée - expédiée RAR

le :

à :

**Madame B**

**Me Laetitia  
CHASSEVENT (Avocat au barreau de ST PIERRE (REUNION))**

Admis au bénéfice de l'aide juridictionnelle totale par décision en  
date du 13/02/2023 sous le numéro 2023/00  
**DEMANDEUR**

**E.U.R.L. PIZZA DI MURO**

Représenté par Me Mathilde LEFEVRE (Avocat) substituant Me  
Stéphanie SAINT-BERTIN (Avocat au barreau de ST PIERRE  
CASIER 43)

**M**  
Absente

**DEFENDEURS**

- Composition du bureau de Départage section lors des débats  
et du délibéré :

Madame Clorinda POELEMANS, Président Juge départiteur  
Monsieur Georges, Emilien IDMONT, Assesseur Conseiller (E)  
Madame Sandra BURGO, Assesseur Conseiller (S)  
Madame Brigitte, Patricia SUCCAUD, Assesseur Conseiller (E)  
Madame Sylvaine ANANDY, Assesseur Conseiller (S)  
Assistés lors des débats de Madame Expédita FRANCOISE,  
Greffier

**PROCEDURE**

- Date de la réception de la demande : 30 Mars 2022  
- Bureau de Conciliation et d'Orientation du 07 Février 2023  
- Bureau de jugement du 30 Mai 2023  
- Renvoi Juge départiteur  
- Débats à l'audience de Départage section du 23 Juin 2023  
- Prononcé de la décision fixé à la date du 22 Septembre 2023  
- Décision prononcée conformément à l'article 453 du code de  
procédure civile en présence de Madame Expédita FRANCOISE,  
Greffier

Par Assignation en date du 2 février 2022, Mme. [REDACTED] B[REDACTED] a saisi le Conseil de Prud'hommes de Saint Pierre en sa formation de référé afin de voir condamner son employeur, la SARL PIZA DI MURO, prise en la personne de son gérant, à lui verser les sommes suivantes :

- 45.098,25 euros bruts de provision sur salaire,
- 4.509,82 euros de congés payés afférents,
- 5.000 euros de provision sur dommages et intérêts en raison du versement tardif du salaire,
- 1.500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Par ordonnance du 4 avril 2022, Mme B[REDACTED] a été déboutée par le juge des référés de ses demandes.

Par requête en date du 8 février 2022, reçue au greffe le 30 mars 2022, Mme [REDACTED] B[REDACTED] a saisi le Conseil de Prud'hommes de Saint-Pierre d'une demande tendant à voir prononcer la résiliation judiciaire de son contrat de travail du fait du harcèlement moral dont elle a fait l'objet de la part de son employeur, la SARL PIZZA DI MURO. Elle sollicite la condamnation de l'employeur à lui payer les sommes suivantes :

- 42.785,60 euros brut de rappel de salaire et 4.278,56 euros de congés payés afférents,
- 5.000 euros de dommages et intérêts en raison du versement tardif du salaire,
- 10.000 euros de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi au titre du harcèlement moral, 5.000 euros pour manquement à l'obligation de sécurité de résultat de prévention du harcèlement moral, 3.000 euros en réparation du préjudice pour manquement de l'employeur à ses obligations en matière de durée de travail, 18.039,30 euros pour travail dissimulé, 3.587,38 euros pour rappel de salaire au titre du complément de salaire en arrêt maladie et 358,74 euros de congés payés afférents, 1.000 euros pour manquement de l'employeur en matière de paie, 1.000 euros pour manquement aux obligations en matière de mutuelle et de visite médicale d'embauche, 500 euros pour manquement de l'employeur à son obligation de faire passer une visite de reprise, 1.000 euros pour manquement à l'obligation de loyauté, 1.000 euros pour manquement à l'obligation en matière de formation professionnelle,
- 18.039,30 euros pour nullité du licenciement, 6.764,74 euros au titre de l'indemnité légale de licenciement, cette somme étant à parfaire,
- 6.013,10 euros d'indemnité compensatrice de préavis et 601,31 euros de congés payés afférents,
- 1.500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile, ainsi qu'aux dépens.

A titre subsidiaire, si la résiliation judiciaire prononcée au torts de l'employeur venait à produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, Mme B[REDACTED] sollicite la condamnation de la SARL PIZZA DI MURO à lui payer les sommes suivantes :

- 27.058,95 euros de dommages et intérêts pour licenciement sans cause,
- 3.006,55 euros d'indemnité compensatrice de préavis et 601,31 euros de congés payés afférents,
- 6.764,74 euros d'indemnité légale de licenciement, cette somme étant à parfaire.

En tout état de cause, Mme B[REDACTED] sollicite qu'il soit ordonné à l'employeur de lui remettre, sous astreinte de 50 euros par jour de retard et par document, à compter de la notification du jugement, les bulletins de paie des mois de janvier à juillet, septembre et novembre 2020, ceux de mars 2021 jusqu'à ce jour, son contrat de travail et les documents de fin de contrat.

#### **L'examen de l'affaire a été renvoyée devant le bureau de jugement, section commerce, du 4 avril 2023.**

Lors de cette audience, Mme B[REDACTED] a repris ses conclusions régulièrement notifiées le 16 janvier 2023, et à titre principal, dans l'hypothèse où le contrat était jugé non rompu et que la résiliation judiciaire était prononcée aux torts de l'employeur à la date du jugement, a porté ses demandes aux sommes de :

- 75.678,28 euros brut le rappel de salaire et 7.567,83 euros de congés payés afférents, cette somme étant à parfaire, en demandant de fixer son salaire de référence à la somme de 3.006,55 euros,
- 30.000 euros de dommages et intérêts pour nullité du licenciement et 7.328,47 euros d'indemnité légale de licenciement, somme à parfaire,
- 3.500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile et de la loi du 10 juillet 1991.
- Le reste de ses demandes étant sans changement.

A titre subsidiaire, si la résiliation judiciaire venait à produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, elle maintient l'ensemble de ses demandes, sauf l'indemnité légale de licenciement portée à la somme de 7.328,47 euros, à parfaire.

A titre infiniment subsidiaire, si le contrat est considéré comme rompu depuis novembre 2021 et que le licenciement est considéré comme nul, Mme B[REDACTED] réclame les sommes suivantes :

- 30.000 euros de dommages et intérêts pour nullité du licenciement,
- 6.451,55 euros au titre de l'indemnité de licenciement,
- 6.013,10 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis et 601,31 euros de congés payés,

A titre très infiniment subsidiaire, dans l'hypothèse où le contrat est considéré comme rompu en novembre 2021 et qu'il est considéré que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse, elle sollicite les sommes suivantes :

- 24.052,40 euros de dommages et intérêts pour licenciement sans cause,
- 6.451,55 euros d'indemnité de licenciement,
- 6.013,10 euros d'indemnité compensatrice de préavis et 601,31 euros de congés payés afférents.

Elle demande de plus la remise sous astreinte de 50 euros par jour de retard et par document, de ses bulletins de paye de décembre 2021 et de ceux de l'année 2022, outre son contrat de travail et les documents de fin de contrat.

Au soutien de ses prétentions, **Mme B** fait valoir qu'elle a été embauchée en qualité d'hôtesse de caisse par la SARL PIZZA DI MURO depuis le 1er juin 2013, sans contrat préalable, qu'elle effectuait des missions plus étendues, en raison notamment de sa qualité de compagne du gérant, M. D. Elle indique avoir été victime de violences de la part de son compagnon et employeur, celui-ci ayant été condamné pour ces faits par le tribunal correctionnel de St-Pierre le 26 mars 2021. Les violences de son compagnon au domicile conjugal se sont poursuivies sur le lieu de travail, où elle a été humiliée, violentée et rabaissée devant les clients. Les agissements de M. D. ont eu des répercussions importantes sur sa santé physique et

- 4 -

morale, l'obligeant à se mettre en arrêt maladie à de nombreuses reprises de sorte que le lien entre l'état de stress post-traumatique et la dégradation de ses conditions de travail est incontestable.

En outre, elle soutient ne plus percevoir régulièrement ses revenus depuis 2020 et avoir accumulé de nombreuses heures supplémentaires. Depuis mars 2021, la SARL PIZZA DI MURO a refusé qu'elle reprenne son poste de travail. Ses arrêts ont été prolongés à de nombreuses reprises. Par courrier du 20 novembre 2021, réceptionné le 24 novembre 2021, elle a été licenciée pour faute lourde par la SARL PIZZA DI MURO 3 alors que son employeur était la SARL PIZZA DI MURO. Elle estime dès lors qu'à ce jour, son contrat de travail n'a pas été rompu. En tout état de cause, elle conteste les griefs qui lui sont reprochés, notamment s'agissant de l'abandon de poste, de la concurrence déloyale, de la réalisation d'un faux contrat de travail ou d'un faux document, ces faits s'étant déroulés plus de deux mois avant la procédure de licenciement et étant prescrits en application de l'article L. 1332-4 du code du travail.

Elle invoque sa qualité de conjointe salariée, même si elle n'était que la concubine du gérant et prétend démontrer son lien de subordination à l'égard de son employeur. Elle ajoute avoir toujours perçu un salaire jusqu'en mars 2021 et avoir fait l'objet d'une déclaration au régime général de la Sécurité Sociale. Elle indique également que la gérance de son salon de coiffure n'a débuté que le 1er septembre 2018 et que la société Y.K BARBER SHOP a été radiée suite à la liquidation judiciaire.

Compte tenu de nombreux manquements de son employeur à son égard, Mme B. estime être en droit d'obtenir la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de ce dernier.

\* \*

\*

En réplique, **la SARL PIZZA DI MURO**, prise en la personne de son représentant légal, demande, dans ses conclusions régulièrement notifiées le 26 janvier 2023, qu'il soit constaté l'absence de qualité de salariée de Mme B. et que cette dernière soit déboutée de l'ensemble de ses demandes. A titre subsidiaire, dans l'hypothèse où la qualité de salariée de Mme. B. serait retenue, la défenderesse demande de débouter celle-ci de sa demande de résiliation judiciaire, son licenciement étant intervenu le 21 décembre 2021 en raison de son comportement constitutif d'une faute lourde. Elle conclut que son licenciement est fondé, que les faits de harcèlement moral invoqués par la partie adverse ne sont pas caractérisés et que Mme. B. doit être déboutée de l'intégralité de ses demandes. En tout état de cause, la SARL PIZZA DI MURO demande de lui donner acte de ce qu'elle a remis à Mme B. les bulletins de salaire sollicités et de condamner la demanderesse à lui payer la somme de 3.000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ainsi qu'aux dépens.

La SARL PIZZA DI MURO fait valoir en substance qu'elle fait partie d'un ensemble de plusieurs pizzerias exerçant sous la même enseigne et ayant pour gérant M. D. qu'elle produit les procès-

## MOTIFS :

### I) Sur la qualité de salariée de Mme. B :

Il est principe qu'il y a contrat de travail quand une personne s'engage à travailler pour le compte et sous la direction d'une autre moyennant rémunération, le contrat de travail supposant une prestation de travail, une rémunération qui en est la contrepartie et une subordination juridique entre le salarié et son employeur.

Le lien de subordination se caractérise par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné ( Cass. Soc. 10-05-2012).

Le juge du fond apprécie souverainement si, au vu des preuves qui lui sont soumises, les critères du contrat de travail sont réunis ( Cass. Soc. 10-10-2007).

Sauf disposition légale ou conventionnelle, l'écrit n'est pas obligatoire pour conclure un contrat à durée indéterminée ( Cass.Soc. 27-03-2001) et un contrat verbal est valable ( Cass. Soc. 04-12-2001).

En l'espèce, Mme. B se prévaut de la qualité de salariée de l'EURL PIZZA DI MURO dont son concubin M. D était gérant, et ce à compter du 1er juin 2013 en vertu d'un contrat verbal de travail à durée indéterminée.

Elle en justifie en produisant ses derniers bulletins de paye sur la période d'août, octobre, décembre 2020 et de janvier et février 2021 établis à son nom par l' EURL PIZZA DI MURO - restauration rapide -  
- LE TAMPON, qui comportent les mentions d'un emploi de caissière, d'un coefficient employé, d'une entrée en fonction le 1er juin 2013, d'une rémunération de 2.908 € au titre du salaire de base pour 151,61 heures payées outre 98,65 euros à titre d'avantage nature soit 3.006,55 euros ( pièce n° 1 ).

Elle produit également ses arrêts de travail adressés au régime général de Sécurité Sociale ( pièces n° 11, 38 et 4) et les attestations de paiement des indemnités journalières par la C.G.S.S. de la Réunion notamment sur les périodes du 2 mars au 17 mai 2020, du 12 juillet au 12 septembre 2021, du 8 octobre 2021 au 10 juillet 2022 ( pièces n° 12 et 41 ) ce qui confirme que son emploi salarié a été déclaré au régime général de la Sécurité Sociale.

Il est également établi que suite aux violences qu'elle a subies de la part de son concubin, gérant de l'EURL PIZZA DI MURO, ayant conduit à la condamnation pénale de ce dernier, Mme.B a formé une demande de rupture conventionnelle en tant que salariée, par un courriel adressé au comptable en date du 18 mars 2021 ( pièce n° 12 de la défenderesse ) puis renouvelé le 22 mars 2021 ( pièce n° 14 de la défenderesse) à laquelle il n'a pas été donné suite. Finalement, l'EURL PIZZA DI MURO a engagé à son encontre une procédure de licenciement, en la convoquant à un entretien préalable avec mise à pied conservatoire, par lettre recommandée

avec demande d'avis de réception en date du 4 novembre 2021 ( pièce n° 36 de la demanderesse), puis en lui notifiant son licenciement pour faute lourde, par courrier recommandé daté du 20 novembre 2021 ( pièce n° 37).

Dans la lettre de licenciement, il est expressément mentionné que Mme. B est liée par un contrat de travail à l'EURL PIZZA DI MURO ( page 1/3 in fine) et qu'elle est toujours salariée de l'entreprise ( page 2/3 premier paragraphe). Il lui est, par ailleurs, reproché de n'avoir jamais discuté avec M. D ni obtenu la validation par ce dernier de sa demande de rupture de son contrat de travail et le rappel suivant lui est fait : « en tant que salariée, vous n'avez aucun droit de contacter l'expert-comptable de la société afin de faire établir une rupture conventionnelle. Vous avez donc sciemment essayé d'engager la société dans une procédure de rupture conventionnelle en sachant pertinemment que vous agissiez sans notre accord » ( page 2/3 7ème paragraphe). In fine, il est indiqué « en conséquence, la date d'envoi de cette lettre marquera la fin de nos relations contractuelles. Votre certificat de travail, votre solde de tout compte ainsi que l'attestation de Pôle Emploi vous seront adressés très prochainement » .

Enfin, dans un courriel en date du 14 septembre 2021 à l'en-tête de l'EURL PIZZA DI MURO ( pièce n°27 de la défenderesse ) intitulé par cette dernière « dénonciation de fraude » ,

son co-gérant, M.D. exposait que « Mme. B. dont le n° de sécurité sociale est le [redacted], est salariée de mes deux entreprises ( PIZZA DI MURO dont le SIRET est le 487 [redacted] et PIZZA DI MURO 3 dont le SIRET est le 803 [redacted] ), sur deux contrats différents ( copie jointe). Ces contrats ont été établis alors que mon père M.D. [redacted], gérant historique, était en situation de faiblesse ».

Il est dès lors établi que depuis le 1er juin 2013, l'employeur reconnaissait à Mme. B. [redacted] la qualité de salariée et que ce n'est que suite à la condamnation pénale de M.D. [redacted], gérant, pour des faits délictueux commis à l'encontre de cette dernière qu'il est désormais soutenu qu'elle serait gérante de fait de cette entreprise. Au vu des pièces produites, Mme. B. [redacted] démontre en effet sa qualité de salarié de l'EURL PIZZA DI MURO d'abord en tant que caissière, puis dans des attributions élargies à des tâches administratives et de gestion en raison de sa situation de concubinage avec le gérant et sous le contrôle de ce dernier, étant observé qu'elle bénéficiait d'une procuration générale sur le compte ouvert à la Caisse d'Épargne de M. D. [redacted] ( pièce n° 10 de la défenderesse).

La qualité de salariée ayant été reconnue à Mme. B. [redacted], il sera examiné les conditions de son licenciement.

## **II) Sur le licenciement pour faute lourde :**

En vertu des articles L.1232-1 et L.1235-1 du même code, tout licenciement pour motif personnel doit être justifié par une cause réelle et sérieuse, le juge, à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, formant sa conviction au vu des éléments fournis par les parties, après avoir ordonné, au besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. Si un doute subsiste, il profite au salarié.

En outre, la faute lourde est celle commise par un salarié avec l'intention de nuire à l'employeur ou à l'entreprise. Elle est sanctionnée par un licenciement immédiat et entraîne pour le salarié la perte du droit aux indemnités de préavis et de licenciement. L'intention de nuire à l'employeur ou à l'entreprise doit être clairement établie et ne saurait être déduite de la seule gravité des faits ou du préjudice subi par l'employeur ( Cass. Soc. 22-10-2015), ni du seul fait que le salarié a été reconnu coupable d'un délit intentionnel ( Cass. Soc. 06-07-1999).

En l'espèce, par lettre recommandée avec accusé de réception du 4 novembre 2021 reçue le 5 novembre 2021, Mme. B. [redacted] a été convoquée pour un entretien préalable à un licenciement pour faute prévu le 17 novembre 2021 (pièce n° 4 de la défenderesse).

Par lettre recommandée avec accusé de réception du 20 novembre 2021 reçue le 24 novembre 2021, une notification de licenciement pour faute lourde lui a été adressée (même numéro de pièce).

Mme. B. [redacted] prétend en premier lieu que la procédure de licenciement est irrégulière dès lors que tant la lettre de convocation à l'entretien préalable que celle de licenciement sont établies à l'en-tête de l'EURL PIZZA DI MURO 3 qui n'est pas son employeur, celle-ci étant salariée de l'EURL PIZZA DI MURO.

Il sera néanmoins observé que durant la procédure pénale engagée ayant conduit à l'incarcération de M. D. [redacted], gérant tant de l'EURL PIZZA DI MURO que de l'EURL PIZZA DI MURO 3, M. D. [redacted], fils, a été nommé en tant que co-gérant de ces sociétés suivant procès-verbaux de décision des 22 mars 2021 avec enregistrement au Tribunal de commerce le 21 avril 2021 pour l'EURL PIZZA DI MURO 3 ( pièce n° 40 de la défenderesse ) et le 28 juin 2021 pour l'EURL PIZZA DI MURO ( pièce n°39 ).

Or, ce dernier est bien le signataire tant de la lettre de convocation à l'entretien préalable que de celle de licenciement adressées à Mme. B. [redacted] ( pièce n° 4 de la partie défenderesse).

Il en ressort que même si elles comportent l'en-tête de l'EURL DI MURO 3 et un n° erroné de SIRET, il s'agit là d'une simple erreur matérielle et non d'une irrégularité de fond, M. I. [redacted] ayant qualité pour engager la procédure de licenciement au nom de l'EURL PIZZA DI MURO, en tant que co-gérant de ladite société mère. Ce moyen invoqué par la demanderesse afin de voir déclarer irrégulier le licenciement sera donc rejeté.

Il sera donc repris les termes de la lettre du 20 novembre 2021, qui fixent les limites du litige.

Selon ce courrier, le licenciement de Mme. B [redacted] est motivé par :

- un abandon de poste depuis le mois de mars 2021 sans fournir de justification ou évoquer son intention de démissionner, seul un arrêt de travail ayant été adressé à compter du 12
- juillet 2021 jusqu'au 12 septembre 2021 et cette absence injustifiée ayant perturbé le fonctionnement de l'établissement et imposé de trouver d'autres solutions pour combler à son absence,
- le fait d'avoir exercé une activité en tant que dirigeante d'une entreprise concurrente, la société CARMEN CAFE, sous l'enseigne MILANO PIZZA dont elle était dirigeante depuis le 11 juin 2021, en faisant ainsi preuve d'une véritable intention de nuire,
- le fait d'avoir fabriqué de faux documents au nom de PIZZA DI MURO et de M. D [redacted] en date du 26 avril 2021 alors que ce dernier était incarcéré depuis le 23 mars 2021, en utilisant le cachet de l'établissement sans autorisation et en signant le document à la place du dirigeant,
- le fait d'avoir tenté d'obtenir une rupture conventionnelle directement auprès du comptable de la société en utilisant le mail de M. D [redacted] le 18 mars 2021 alors même qu'aucune discussion ne s'était engagé avec le dirigeant concernant cette demande,
- le fait d'avoir détourné des fonds au préjudice de l'EURL PIZZA DI MURO, en établissant des chèques au nom de PIZZA DI MURO avec sa propre signature sans autorisation, ni mandat, au profit de sociétés avec lesquelles aucun contrat n'avait été passé.

Mme. B [redacted], en réplique, conteste toute faute de sa part et allègue avoir été victime de faits constitutifs de harcèlement moral de la part du gérant, M. D [redacted], qui était de plus son compagnon, en invoquant des propos humiliants subis de manière répétée en public au sein de la pizzeria, du dénigrement quant à la qualité de son travail, des brimades réitérées, des violences physiques, des propos déplacés voire injurieux. Elle fait état également de pressions financières, indépendamment de pressions psychologiques et physiques, les impayés de salaire se multipliant depuis 2020 et les bulletins de paie ne lui étant plus remis.

Il sera donc examiné préalablement si le harcèlement moral invoqué par la demanderesse est ou non constitué.

"Selon l'article L. 1152-1 du Code du travail, le harcèlement moral est constitutif d'agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail du salarié susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel « .

Le champ d'application de la définition du harcèlement moral vise à protéger les salariés contre les sanctions et le licenciement pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ( article L. 1152-1) ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés ( article L. 1152-2). Ils sont aussi protégés contre les mesures discriminatoires, directes ou indirectes, notamment en matière de rémunération, de formation, et, également, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat.

Enfin, en vertu de l'article L. 1152-3 de ce code, toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions de l'article L. 1152-1 ( définition du harcèlement moral) et L.1152-2 ( concernant les salariés ayant subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou ayant témoigné), toute disposition ou tout acte contraire est nul.

Le harcèlement peut être constitué même si son auteur n'a pas d'intention de nuire ( Cas.soc. 10-11-2009) et peu importe que les agissements soient ou non de même nature, qu'ils se répètent sur une brève période ( Cass. Soc. 26-05-2010) ou qu'ils soient espacés dans le temps ( Cass. Soc. 28-03-2012).

Le licenciement est nul si l'absence du salarié est due au harcèlement moral qu'il a subi ( Cass. Soc. 11-10-2006).

En l'espèce, il est constant que Mme. B [redacted] a travaillé pendant 8 années avec son compagnon de l'époque, Monsieur D [redacted], gérant de l'EURL PIZZA DI MURO, lequel a été condamné par jugement du tribunal correctionnel de St Pierre en date du 26 mars 2021, confirmé par arrêt de la Cour d'appel de St Denis de la Réunion prononcé le 24 juin 2021, à une peine d'emprisonnement de 4 ans dont un an assorti d'un sursis probatoire pendant 24 mois avec notamment l'interdiction d'entrer en contact avec sa victime et de paraître à son domicile pour des faits de violences habituelles n'ayant pas entraîné d'incapacité supérieure à huit jours par une personne étant ou ayant été conjoint, concubin ou partenaire lié à la victime par un pacte civil de solidarité commis du 22 mars 2015 au 22 mars 2021 ainsi que des menaces de mort réitérées commises par une personne étant ou ayant été conjoint, concubin ou partenaire lié à la victime par un pacte civil de solidarité sur la période du 10 mars 2020 au 15 mars 2020 ainsi que le 7 mars 2021 , ces faits délictuels ayant été commis à l'encontre de la demanderesse.

Selon les éléments de l'enquête préliminaire, ces violences se sont déroulées au sein du domicile conjugal mais

également sur le lieu du travail tel que cela est relevé dans la motivation de l'arrêt de condamnation de la Cour d'appel de Saint -Denis prononcé le 24 juin 2021.

Il est ainsi souligné dans cette décision :

- que des témoignages ont fait état du fait que Mme. B se faisait insulter, rabaisser, juger et violenter, elle était la bonne à tout faire, elle était isolée de ses relations sociales et familiales et en une dizaine d'années, elle serait passée de 60 à 38 kilos,
- que le mis en cause M. D est présenté par des témoins comme un homme qui présentait un fort caractère, directif, vantard, alcoolique ce qui le transformerait en homme agressif, provocateur, qui insulterait et maltraiterait sa compagne quelque que soit l'endroit où ils se trouvaient,
- que selon les témoins, Mme. B avait très peur de son compagnon et indépendamment des épisodes de violences subis dans la sphère privée, il était relevé que *« fin 2019, il l'avait poussée devant la pizzeria et elle était tombée sur les marches puis que lors du confinement en mai 2020, alors que Myriam B revenait de chez son médecin car elle était très faible, il l'avait jetée comme un paquet dans la voiture et lui avait mis plusieurs gifles en lui disant d'arrêter de faire semblant »*,
- que sa sœur, qui la voyait en cachette, avait compris qu'elle était frappée, elle avait des bleus à un œil ou aux bras qu'elle justifiait chaque fois et il y avait aussi une grosse perte de poids,
- qu'un des cadres des entreprises du mis en cause pensait que B était en danger, partageant le quotidien du couple, mais qu'il n'avait jamais assisté à des scènes de violence, que pour lui Alexandre D avait un problème avec l'alcool, il était malade, il utilisait un ton agressif mais sans insultes. Le 8 mars 2021, B l'avait appelé pour lui dire que son conjoint l'avait frappée, il en avait parlé avec lui, lequel avait reconnu avoir des problèmes,
- qu'un des employés du Barber Shop relevait qu'avec l'alcool, D avait une attitude agressive ; qu'il avait vu des marques rouges sur les bras de B et une employée lui avait dit qu' D l'avait frappée,
- qu'une cousine qui avait récupéré B quand elle s'était enfuie, déclarait avoir voulu la sortir de là il y a 10 ans et décrivait les mêmes violences que celles dénoncées par la plaignante. La culpabilité de D a ainsi été retenue malgré ses dénégations, ce dernier n'ayant reconnu devant la Cour que 5 actes de violence à l'encontre de sa compagne et malgré sa position qui a consisté à mettre régulièrement en cause la plaignante, mère de ses enfants, et ses explications, visant à excuser son comportement par une consommation excessive d'alcool qui aurait débuté dès son jeune âge.

Il est ainsi démontré que Mme. B a subi de la part de son compagnon, gérant de l'EURL PIZZA DI MURO, de la violence de façon répétée tant dans la sphère privée que professionnelle, du dénigrement et des propos agressifs. Il en est résulté une dégradation de ses conditions de vie mais également de ses conditions de travail alors qu'elle travaillait aux côtés de son compagnon, ces agissements ayant porté atteinte à sa dignité et ayant fortement altéré son état de santé physique et psychique.

Il ressort, en effet, des certificats médicaux versés aux débats notamment celui daté du 2 mars 2020, que Mme. B a présenté une perte de l'élan vital, une tristesse de l'humeur, des insomnies et une anorexie en faisant part au médecin d'un surmenage professionnel et familial et de conflits judiciaires en cours ( pièce n° 35 de la demanderesse). Elle a d'ailleurs été en arrêt maladie du 2 au 30 mars 2020 suite à une intoxication médicamenteuse volontaire. Par la suite, le praticien de l'institut de médecine légale a constaté le 17 mars 2021 qu'elle présentait diverses blessures ( résultant des faits de violence ) ainsi qu'un état de stress réactionnel avec troubles du sommeil, réveils nocturnes, épisodes de reviviscences, repli social et troubles de l'alimentation, la consultation d'une psychologue étant requise ( pièce n°3 de la demanderesse).

Selon les termes du jugement du Tribunal correctionnel de Saint Pierre prononcé le 26 mars 2021, l'examen psychologique de la victime a démontré que celle-ci avait subi une véritable « effraction psychique responsable d'une sidération psychique », son état de santé psychologique se détériorant compte tenu de la situation d'emprise et des violences conjugales répétées dont elle a été victime et son état anxio-dépressif étant massif. ( pièce n° 4 page 4/7).

Mme. B a été à nouveau en arrêt de travail sur la période du 12 juillet 2021 au 12 septembre 2021, puis à compter du 8 novembre 2021 jusque courant 2022.

Il est ainsi rapporté la preuve par Mme. B de harcèlement moral subi sur le lieu de travail de la part de M. D , gérant de l' EURL qui l'employait.

Il s'ensuit que le licenciement est nul, en application de l'article L. 1152-3 du code du travail, sans nécessité d'examiner les griefs invoqués dans la lettre de licenciement du 20 novembre 2021.



### III) Sur les demandes indemnitaires :

Aux termes de l'article L. 1235-3-1 du code du travail, « l'article L. 1235-3 n'est pas applicable lorsque le juge constate que le licenciement est entaché d'une des nullités prévues au deuxième alinéa du présent article. Dans ce cas, lorsque le salarié ne demande pas la poursuite de l'exécution de son contrat de travail ou que sa réintégration est impossible, le juge lui octroie une indemnité à la charge de l'employeur qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois.

Les nullités mentionnées au premier alinéa sont celles qui sont afférentes :

(...)

2°) : des faits de harcèlement moral ou sexuel dans les conditions mentionnées aux articles L.1152-3 et L. 1153-4 (...). L'indemnité est due sans préjudice du paiement du salaire, lorsqu'il est dû en application des dispositions de l'article L. 1225-71 et du statut protecteur dont bénéficient certains salariés en application du chapitre premier du titre premier du livre IV de la deuxième partie du code du travail, qui aurait été perçu pendant la période couverte par la nullité et, le cas échéant, sans préjudice de l'indemnité de licenciement légale, conventionnelle ou contractuelle ».

En l'espèce, Mme. B [redacted] justifie d'un salaire mensuel brut de 3.006,55 euros.

1) L'intéressée ayant perdu son emploi alors qu'elle avait 8 ans et 7 mois d'ancienneté dans l'entreprise et que les relations de travail étaient fortement dégradées depuis plusieurs mois, il y a lieu de lui allouer la somme de 24.052,40 euros correspondant à 8 mois de salaire brut à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul.

L'indemnité pour licenciement nul se cumulant avec l'indemnité de licenciement de l'article L.234-9 du Code du travail et avec l'indemnité compensatrice de préavis, il y a lieu de fixer celles-ci comme suit.

2) En vertu des dispositions de l'article R.1234-1 du code du travail, l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 1234-9 ne peut être inférieure à une somme calculée par année de service dans l'entreprise et tenant compte des mois de service accomplis au-delà des années pleines.

En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets.

Selon l'article R. 1234-2 du Code du travail, l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure aux montants suivants :

1° Un quart de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans ;

2° Un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans.

En conséquence, l'EURL PIZZA DI MURO sera condamnée à payer à Mme . B [redacted] la somme de 6.451,65 euros au titre de l'indemnité de licenciement  $[(3.006,55 \times \frac{1}{4}) \times 8] + [(3.006,55 \times \frac{1}{4}) \times (7/12)]$ .

3) Il résulte de l'article L. 1234-1 du même code que lorsque le licenciement n'est pas motivé par une faute grave, le salarié a droit, s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins deux ans, à un préavis de deux mois.

Mme . B [redacted] est dès lors fondée à solliciter le paiement de la somme de 6.013,10 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, ainsi que celle de 601,31 euros à titre d'indemnité de congés payés sur indemnité de préavis.

### IV) Sur les rappels de salaire et congés payés afférents :

S'agissant du rappel de salaire, Mme. B [redacted] fait valoir qu'elle n'a perçu que 4 mois de salaire en 2020 ainsi que la somme de 2.478,26 euros à titre d'indemnités journalières de la C.G.S.S. de la Réunion. Elle réclame la somme de 21.574,14 euros à titre de rappel de salaire, outre celle de 2.157,44 euros à titre de congés payés afférents. Pour l'année 2021, elle fait état de la perception de 3 mois de salaire correspondant aux mois de janvier, février et mars 2021 et de la somme de 5.157,42 euros au titre des indemnités journalières (arrêt de travail pour maladie du 12 juillet au 12 septembre 2021 puis du 8 novembre au 31 décembre 2021). Elle sollicite le paiement de la somme de 20.470,58 euros à titre de rappel de salaire et celle de 2.047,058 euros au titre des congés payés afférents. Enfin, elle réclame la somme de 36.078,60 euros au titre des salaires de l'année 2022.

Ces demandes sont contestées par l'EURL PIZZA DI MURO qui invoque l'absence de toute réclamation à ce titre de la part de Mme. B [redacted] jusqu'à la présente procédure et l'existence de règlements en espèces entre M. DENOYELLE Alexandre et sa compagne Mme. B [redacted] jusqu'à l'incarcération de ce dernier.

En l'état de ces observations totalement contradictoires, il sera observé que Mme. B [redacted] verse aux débats son avis d'imposition sur les revenus de l'année 2020 dont il ressort que cette dernière a déclaré la somme de



31.036 euros perçus sur ladite année. Au vu de cette pièce, rien ne permet de considérer que Mme. B ait délibérément menti à la Direction Générale des Finances Publiques en déclarant des revenus qu'elle n'aurait pas perçus.

Dès lors, il n'est justifié que d'une somme manquante de 5.042,60 euros soit  $[(3.006,55 \text{ euros} \times 12) - 31.036 \text{ euros}]$ . L'EURL PIZZA DI MURO, à laquelle incombe la charge de la preuve du paiement des salaires, sera condamnée au paiement de cette somme à titre de rappel de salaire et à celle de 504,26 euros à titre de congés payés afférents pour l'année 2020.

S'agissant de l'année 2021, l'employeur et la salariée s'accordent sur le paiement des trois premiers mois de l'année. Le licenciement ayant été notifié le 20 novembre 2021, le rappel de salaire s'établit comme suit :  $[(3.006,55 \times 7) + (20/30 \times 3.006,55 \text{ euros})]$  dont il convient de déduire les sommes perçues au titre des indemnités journalières sur la période concernée soit 2.759,40 euros et 2.398,02 euros. Le rappel de salaire s'élève donc à 17.892,79 euros.

Il sera néanmoins observé à l'instar de la partie défenderesse que par chèques établis le 21 avril 2021 d'un montant de 1.000 euros et le 1er mai 2021 de 1.500 euros, Mme. B a obtenu le règlement de ces sommes qui doivent venir en déduction de ses salaires (pièces n° 18 de la défenderesse).

En conséquence, l'EURL PIZZA DI MURO sera condamnée à payer à Mme. B la somme de 15.392,79 euros à titre de rappel de salaire et celle de 1.539,28 euros correspondant aux congés payés afférents.

En revanche, il n'y a pas lieu de faire droit aux autres demandes de salaire et congés payés présentées, au regard de la date du licenciement, Mme. B étant, par conséquent, déboutée du surplus de ses demandes.

#### *V) Sur les dommages-intérêts en réparation du harcèlement moral subi et autres demandes financières :*

Il est de principe que l'octroi de dommages-intérêts pour licenciement nul en lien avec des faits de harcèlement moral ne saurait faire obstacle à une demande distincte de dommages-intérêts pour le préjudice moral résultant du harcèlement moral subi comme l'a jugé la Cour de Cassation (Cass. Soc. 1er-06-2023 n° 21-23.438 et Cass. Soc. 02-02-2017, n° 15-26.892).

En l'espèce, les faits de harcèlement moral subi au travail de la part du gérant de l'EURL PIZZA DI MURO ont causé à Mme. B un préjudice moral indéniable, cette dernière se retrouvant atteinte dans sa santé physique, psychique et dans sa dignité, ce qui justifie de lui allouer la somme de 5.000 euros en réparation du préjudice consécutif.

Il n'y a pas lieu en revanche de lui allouer de dommages-intérêts complémentaires au titre du surplus des demandes présentées, notamment au titre du travail prétendument dissimulé.

#### *VI) sur les demandes de communication de documents sous astreinte :*

En application de l'article R.1234-9 1° du code du travail, il convient d'ordonner la remise à Mme. B par son employeur des documents de fin de contrat (certificat de travail, attestation Pôle Emploi et reçu pour solde de tout compte) sous astreinte de 50 euros par jour de retard pour chaque document à compter de la notification du présent jugement.

En revanche, le contrat de travail étant verbal et les bulletins de paye ayant été remis jusqu'au mois de novembre 2021 inclus, le surplus des demandes sera rejeté.

#### *VII) Sur les demandes accessoires :*

L'EURL PIZZA DI MURO, partie perdante, supportera la charge de l'intégralité des dépens de l'instance.

Il n'apparaît pas équitable de laisser à la charge de Mme. B l'intégralité des frais irrépétibles exposés et non compris dans les dépens. Par conséquent, l'EURL PIZZA DI MURO sera condamnée à lui payer la somme de 3.500 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile et de la loi n°91-647 du 10 juillet 1991.

Enfin la présente décision est assortie de l'exécution provisoire de droit prévue par les articles R.1454-14 et R.1454-28 du code du travail.

exerçant sous la même enseigne et ayant pour gérant M. D , qu'elle produit les procès-verbaux de nomination, outre un extrait de RCS, pour les sociétés PIZZA DI MURO et PIZZA DI MURO 3 établissant que son fils D en est devenu co-gérant, que la lettre de licenciement en date du 20 novembre 2021 signée par M. D , employeur connu de Mme. B , est ainsi parfaitement recevable et que le licenciement est intervenu à cette date. La défenderesse expose que Mme B a travaillé avec son compagnon au sein de cette entité depuis le 1er juin 2013 et qu'aucun contrat de travail n'a été rédigé. Elle prétend que compte tenu de sa qualité de compagne du gérant, Mme B a souvent pris des libertés au sein de l'entreprise et que si M. D ne conteste pas les violences intra-familiales pour lesquelles il a été condamné, il réfute en revanche toute violence sur le lieu du travail, ainsi que les autres griefs allégués par la demanderesse.

- 5 -

S'agissant de l'absence de versement des salaires depuis mars 2021, l'employeur l'explique par l'abandon de poste de la salariée depuis le 8 mars 2021 en faisant observer que cette dernière n'a produit un arrêt de travail qu'en juillet 2021 et n'a communiqué aucune nouvelle adresse. C'est notamment ce qui l'a décidé à engager une procédure de licenciement pour faute lourde en novembre 2021.

Par ailleurs, la SARL PIZZA DI MURO conteste la qualité de salariée, et notamment de conjointe salariée de Mme B qui n'était ni mariée ni pacsée avec M. D , en soutenant que cette dernière était gérante de fait des sociétés et n'occupait pas le poste de caissière. En sa qualité de gérante de fait, elle avait procuration sur les comptes bancaires de la SARL PIZZA DI MURO et elle était la seule utilisatrice de l'adresse électronique de la société, elle signait les chèques de la société en règlement des fournisseurs et elle avait l'habitude de prendre des décisions sans en référer à quiconque, elle était de plus la seule interlocutrice du cabinet d'expertise comptable de la société. Elle soutient également que Mme. B n'avait aucun lien de subordination puisqu'elle ne respectait pas les conditions de travail de l'employeur et qu'en outre, elle était gérante de deux salons de coiffure et co-gérante d'une pizzeria à la Ravine des Cabris CARMEN CAFE.

Enfin, la défenderesse souligne que le licenciement pour faute lourde de Mme B était fondé par ses nombreux manquements, notamment l'utilisation de la boîte mail de M. D alors qu'il était incarcéré et celle de tampons et cachets de la société, l'encaissement de chèques de la SARL PIZZA DI MURO à son nom les 21 avril 2021 et 1er mai 2021 pour s'octroyer la somme totale de 2.500 euros, outre des chèques établis au nom de la société CARMEN CAFE dont elle était gérante, l'exercice d'une activité dans une société concurrente dont elle était associée à compter au moins du mois de mai 2021. La SARL PIZZA DI MURO conclut que la demande adverse visant à la résiliation judiciaire de son contrat de travail ne peut qu'être rejetée alors que ce contrat était rompu le 20 novembre 2021 par le nouveau co-gérant de la SARL PIZZA DI MURO, M. D , qui avait parfaitement la capacité de signer le courrier de licenciement.

La défenderesse fait enfin valoir que la demanderesse ne justifie nullement d'un quelconque travail dissimulé, ni d'heures supplémentaires effectuées, qu'elle n'a pas présenté à l'employeur son arrêt de maladie dans les 48 heures et que si ses salaires ne lui ont plus été versés à compter de mars 2021 c'est en raison de son absence injustifiée. S'agissant des salaires antérieurs, elle observe que ceux-ci ne lui ont pas été réclamés avant la présente procédure et que le commerce de vente de pizzas générant des paiements en espèces, Mme. B était régulièrement payée en argent liquide, au regard également de la relation de concubinage entretenue avec le gérant, M. D . Elle conclut qu'il est dès lors faux de prétendre que les salaires au titre de l'année 2020 et jusqu'au 8 mars 2021 ne lui ont pas été réglés.

\* \*

\*

Suivant procès-verbal en date du 30 mai 2023, les conseillers se sont déclarés en partage de voix à l'issue de leur délibéré et l'affaire a été renvoyée à l'audience de départage du 23 juin 2023.

A l'audience du 23 juin 2023, les parties ont maintenu leurs demandes.

Pour un plus ample exposé des faits et des prétentions et moyens des parties, il est expressément renvoyé aux écritures qu'elles ont régulièrement déposées au greffe et auxquelles elles se sont référées lors de l'audience des débats, conformément à l'article 450 du Code de procédure civile.

La décision a été mise en délibéré au 22 septembre 2023 par mise à disposition au greffe.

## PAR CES MOTIFS

le conseil de prud'hommes statuant par jugement contradictoire et en premier ressort, sous la présidence du juge départiteur,

**DIT** que Mme. [REDACTED] B [REDACTED] est salariée de l'EURL PIZZA DI MURO depuis le 1er juin 2013,

**DIT** que le licenciement de Mme. [REDACTED] B [REDACTED] prononcé le 20 novembre 2021 est nul et de nul effet,

**CONDAMNE** l'EURL PIZZA DI MURO à payer à Mme. [REDACTED] B [REDACTED] les sommes suivantes :

- 24.052,40 euros au titre de l'indemnité pour licenciement nul,
- 6.451,65 euros au titre de l'indemnité de licenciement,
- 6.013,10 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis,
- 601,31 euros à titre d'indemnité de congés payés sur indemnité de préavis,

**CONDAMNE** l'EURL PIZZA DI MURO à payer à Mme. [REDACTED] B [REDACTED] les sommes suivantes :

- 5.042,60 euros à titre de rappel de salaire sur l'année 2020 et 504,26 euros à titre de congés payés afférents,
- 15.392,79 euros à titre de rappel de salaire sur l'année 2021 et 1.539,28 euros à titre de congés payés afférents,

**RAPPELLE** que ces sommes doivent être recouvrées déduction le cas échéant à faire des cotisations et contributions sociales légalement applicables ;

**CONDAMNE** l'EURL PIZZA DI MURO à payer à Mme. [REDACTED] B [REDACTED] la somme de 5.000 euros en réparation du harcèlement moral subi,

**DEBOUTE** Mme. [REDACTED] B [REDACTED] du surplus de ses demandes en paiement,

**CONDAMNE** l'EURL PIZZA DI MURO à remettre à Mme. [REDACTED] B [REDACTED] les documents de fin de contrat ( certificat de travail, attestation Pôle Emploi et reçu pour solde de tout compte) sous astreinte de 50 euros par jour de retard pour chaque document à compter de la notification du présent jugement,

**DEBOUTE** Mme. [REDACTED] B [REDACTED] du surplus de ses demandes,

**CONDAMNE** l'EURL PIZZA DI MURO aux dépens,

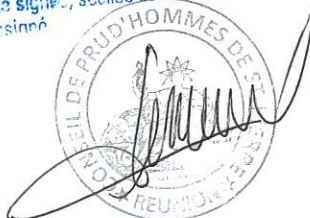
**CONDAMNE** l'EURL PIZZA DI MURO à payer à Mme. [REDACTED] B [REDACTED] la somme de 3.500 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile et de la loi n°91-647 du 10 juillet 1991.

**RAPPELLE** l'exécution provisoire de droit des articles R.1454-14 et R.1454-28 du code du travail et **FIXE** la moyenne des trois derniers mois de salaire à la somme de 9.019,65 euros.

*Ainsi jugé et prononcé le vingt-deux septembre deux mille vingt-trois par mise à disposition au greffe, conformément à l'article 450 du code de procédure civile, par Clorinda POELEMANS, juge départiteur, assistée de Expédita FRANCOISE, greffier.*

LA GREFFIÈRE

République Française et ordonne,  
tout Huissier de Justice sur ce requis de mettre  
à exécution :  
les Procureurs Généraux et aux Procureurs de la  
République près les Tribunaux de Grande Instance  
y tenir la main.  
tous Commandants et Officiers de la Force Publique  
y prêter main forte lorsqu'ils en seront légalement requis.  
En foi de quoi, la présente copie, certifiée conforme à la  
minute dudit jugement, a été signée, scellée et délivrée  
par le Greffier en Chef soussigné



LA PRÉSIDENTE

