

COPIE

**CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE CLERMONT-FERRAND**

CS 60181
16 Place de l'Etoile
63005 CLERMONT-FERRAND CEDEX
01

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

MINUTE

JUGEMENT

RG N° 19/00506 & F 22/00158
N° Portalis DCX7-X-B7G-BEAE

NATURE AFFAIRE N° 80J

SECTION COMMERCE

AFFAIRE

Myriam GIRAUD

contre

S.A.S. CORA

MINUTE N°

JUGEMENT DU 07 FÉVRIER 2023

Qualification : contradictoire

premier ressort

Notifié le **08 FEV. 2023**

Expédition revêtue de
la formule exécutoire
délivrée

le : **08 FEV. 2023**

à : Mme Myriam GIRAUD

Rendu publiquement par mise à disposition au greffe le **sept février deux mil vingt-trois**

Dans une instance opposant :

Madame Myriam GIRAUD
née le 03 Janvier 1968
demeurant 62 boulevard Berthelot
63000 CLERMONT-FERRAND
Profession : Manager de rayon

Représentée par Me Frédéric DUPLESSIS (Avocat au barreau
de CLERMONT-FERRAND)

DEMANDERESSE AU PRINCIPAL
DÉFENDERESSE RECONVENTIONNELLE

à :

SAS CORA
prise en la personne de son représentant légal
dont le siège est situé Domaine de Beaubourg
1 rue du Chenil
CS 30175 Croissy Beaubourg
77435 MARNE LA VALLÉE CEDEX 2

Représentée par Me Anne-Claire MALARD (Avocat au barreau
de CLERMONT-FERRAND) de la SELARL AUVERJURIS

DÉFENDERESSE AU PRINCIPAL
DEMANDERESSE RECONVENTIONNELLE

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

Monsieur Dominique HOLLE, Président Conseiller (S)
Monsieur Patrick MARCHAT, Assesseur Conseiller (S)
Madame Christiane ECHAUBARD, Assesseur Conseiller (E)
Monsieur Yves ARLAUD, Assesseur Conseiller (E)

Assistés lors des débats de Madame Nelly CHARRONDIÈRE,
Greffière et de Madame Isabelle FRÉOUR, Greffière, lors du
prononcé

PROCÉDURE

Le 30 Octobre 2019, Madame Myriam GIRAUD avait saisi le Conseil de Prud'hommes de CLERMONT-FERRAND d'une demande dirigée contre la S.A.S. CORA aux fins d'obtenir le bénéfice des demandes suivantes :

- prononcer la résiliation judiciaire aux torts exclusifs de la SAS CORA à compter de la décision à intervenir ;
- condamner la SAS CORA à lui porter et payer les sommes suivantes :
 - rappel de salaire sur heures supplémentaires : 4 463,71 €
 - congés payés afférents : 446,37 €
 - garantie forfaitaire pour travail dissimulé : 17 900,00 €
 - dommages et intérêts en réparation du préjudice né de la dégradation des conditions de travail et de la déloyauté au cours de l'exécution du contrat de travail : 5 000,00 €
 - indemnité légale de licenciement, à parfaire : 25 363,88 €
 - indemnité compensatrice de préavis : 5 968,00 €
 - congés payés afférents : 596,80 €
 - à titre principal au titre des dommages et intérêts pour rupture abusive : 80 000,00 €
 - à titre subsidiaire au titre des dommages et intérêts pour rupture abusive : 58 200,00 €
 - article 700 du Code de Procédure Civile : 1 500,00 € outre les entiers dépens de l'instance,
- dire que les sommes porteront intérêts au taux légal avec capitalisation à compter de la demande pour les sommes à caractère de salaire, à compter de la décision pour les sommes à caractère indemnitaire,
- prononcer l'exécution provisoire de la décision à intervenir pour les condamnations qui ne le seraient pas de plein droit.

Les parties avaient été convoquées devant le bureau de conciliation et d'orientation conformément aux dispositions des articles R.1452-2, R.1452-3, R.1454-1 et suivants du Code du travail, le défendeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception datée du 31 Octobre 2019, pour l'audience du 16 Janvier 2020, reportée au 02 Avril 2020 en raison d'un mouvement de grève des avocats puis au 11 Juin 2020 en raison des conditions sanitaires liées à l'épidémie de COVID-19.

Aucune conciliation n'étant intervenue le 11 Juin 2020, un calendrier de procédure avait été contradictoirement établi en accord avec les parties pour la mise en état du dossier, et l'affaire avait été orientée devant le bureau de jugement à l'audience du 02 Mars 2021.

Après plusieurs renvois, le retrait du rôle de l'affaire était sollicité à l'audience de jugement du 15 Février 2022.

Le 15 Avril 2022, Madame Myriam GIRAUD a sollicité la réinscription au rôle de l'affaire et les parties ont été dûment appelées à comparaître à l'audience de jugement du 14 Juin 2022.

Après renvois, ce dossier a été retenu devant la formation de jugement du 06 Décembre 2022.

A cette dernière audience, les parties comparant comme indiqué en première page ont été entendues en leurs plaidoiries.

A l'issue des débats, conformément aux dispositions de l'article R.1454-25 du Code du Travail, le président a avisé les parties que le jugement serait rendu par mise à disposition au greffe le 07 Février 2023 à 14 heures.

FAITS ET PRÉTENTIONS DES PARTIES

Madame Myriam GIRAUD expose qu'elle a été embauchée par la société CORA en qualité d'assistant manager rayon, coefficient 210, à compter du 23 mars 1992.

Plusieurs avenants modifiaient ces premiers éléments contractuels. La dernière des modifications effectuée en 2006, prévoyait une rémunération mensuelle forfaitaire brute de 2 240 € pour une base horaire forfaitaire mensuelle de 172, 42 heures incluant divers éléments de rémunération.

La convention collective applicable est celle du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire.

Le 29 mars 2018, Madame GIRAUD bénéficiait d'un arrêt pour maladie. Elle ne reprendra pas son emploi.

Elle saisira le Conseil de Prud'hommes d'une demande de résiliation judiciaire du contrat de travail par acte du 30 octobre 2019 qui fera l'objet d'une mesure de retrait du rôle le 15 février 2022.

Elle réintroduit son dossier le 15 avril 2022.

Entre temps, lors d'une visite de reprise auprès de la médecine du travail le 9 juin 2021, la salariée est déclarée inapte. Madame GIRAUD sera licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement le 12 juillet 2021.

Au dernier état de ses prétentions, elle formule devant la juridiction prud'homale les demandes suivantes :

- à titre principal, prononcer la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur,
- subsidiairement, dire et juger le licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- condamner la SA CORA à payer et porter à Madame GIRAUD les sommes suivantes :
 - 4 463,71 € à titre de rappel de salaire sur heures supplémentaires,
 - 446,67 € au titre des congés payés afférents,
 - 17 900 € au titre de la garantie forfaitaire pour travail dissimulé,
 - 20 000 € au titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice né de la dégradation des conditions de travail et de la loyauté au cours de l'exécution du contrat de travail,
 - 25 363,88 € au titre de l'indemnité légale de licenciement,
 - 5 968 € au titre de l'indemnité compensatrice de préavis,
 - 596,80 € au titre des congés payés afférents au préavis,
 - 80 000 € à titre de dommages intérêts pour rupture abusive à titre principal,
 - 58 200 € à titre de dommages intérêts pour rupture abusive à titre subsidiaire,
 - 3 000 € au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile,
- dire que les sommes porteront intérêts au taux légal avec capitalisation à compter de la demande pour les sommes à caractère de salaire, à compter de la décision pour les sommes à caractère indemnitaire,
- prononcer l'exécution provisoire de la décision à intervenir pour les condamnations qui ne le seraient pas de plein droit,
- condamner la société CORA aux entiers dépens de l'instance.

En réponse, la société CORA conclut au débouté pur et simple des prétentions de son ancienne salariée.

Elle estime avoir rempli l'ensemble de ses obligations contractuelles tant durant l'exécution de la relation professionnelle que lors de la rupture.

En outre, elle réclame la somme de 2 000 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile outre sa condamnation aux entiers dépens.



A défaut de conciliation à l'audience du 11 Juin 2020, c'est en l'état que l'affaire a été appelée devant le bureau de jugement du 06 Décembre 2022.

Après avoir entendu les parties en leur plaidoirie le Conseil de Prud'hommes a rendu la décision suivante :

MOTIFS DE LA DÉCISION

■ Sur les heures supplémentaires

Madame Myriam GIRAUD indique avoir régulièrement effectué de nombreuses heures supplémentaires qui ne lui ont pas été rémunérées.

Elle demande la condamnation de son employeur au paiement de 4 463,71 € au titre des heures supplémentaires outre 446,67 € au titre des congés payés afférents,

Selon son dernier avenant, le temps de travail était basé sur un forfait mensuel de 172 h 42 et c'est donc les heures effectuées au-delà de ce forfait et qui n'ont pas été rémunérées qui sont revendiquées par Madame GIRAUD.

La question posée à la juridiction est donc de savoir si la demanderesse a effectué des heures de travail au-delà des 39,79 heures hebdomadaires prévues au forfait contractuel.

Aux termes de l'article L.3171-4 du Code du travail " en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail effectuées, l'employeur doit fournir au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié. Au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. "

En l'espèce, la société CORA apporte des relevés mensuels et annuels sur les heures réalisées et reconnaît devoir la somme de 4 470, 13 € au titre des heures supplémentaires non payées.

La juridiction retient ce calcul et condamne la société au paiement de ladite somme outre les congés payés afférents.

■ Sur l'indemnité pour travail dissimulé

Aux termes de 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. "

L'article L. 8221-3 du Code du travail indique que : " 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 :

1° Soit n'a pas demandé son immatriculation au répertoire des métiers ou, dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, au registre des entreprises ou au registre du commerce et des sociétés, lorsque celle-ci est obligatoire, ou a poursuivi son activité après refus d'immatriculation, ou postérieurement à une radiation ;

2° 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. 133-6-7-1 du code de la sécurité sociale. "

Enfin, l'article L8221-5 du Code du travail précise que : " Est réputé travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié le fait pour tout employeur :

1° Soit de se soustraire intentionnellement à l'accomplissement de la formalité prévue à l'article L. 1221-10, relatif à la déclaration préalable à l'embauche ;

2° Soit de se soustraire intentionnellement à l'accomplissement de la formalité prévue à l'article L. 3243-2, relatif à la délivrance d'un bulletin de paie, ou de mentionner sur ce dernier un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement accompli, si cette mention ne résulte pas d'une convention ou d'un accord collectif d'aménagement du temps de travail conclu en application du titre II du livre Ier de la troisième partie ;

3° Soit de se soustraire intentionnellement aux déclarations relatives aux salaires ou aux cotisations sociales assises sur ceux-ci auprès des organismes de recouvrement des contributions et cotisations sociales ou de l'administration fiscale en vertu des dispositions légales. "

Au cas d'espèce, la société CORA n'a pas réglé l'ensemble des heures supplémentaires effectuées par Madame Myriam GIRAUD.

Cette dernière avait saisi la formation de référé aux fins de désigner un expert en mai 2019, de telle sorte que la société CORA connaissait les difficultés rencontrées par la salariée dans la compréhension de sa fiche de paie.

En outre, la société CORA a été plusieurs fois condamnée sur la base de problématiques identiques.

En conséquence, la société CORA est condamnée au paiement de la somme de 17 185,50 € au titre de la garantie forfaitaire pour travail dissimulé.

■ **Sur la dégradation des conditions de travail**

Madame Myriam GIRAUD réclame la somme de 20 000 € de dommages et intérêts pour manquement à l'exécution loyale du contrat de travail ayant pour conséquence une dégradation de ses conditions de travail.

Elle fonde sa demande sur la violation des dispositions du Code du travail telles qu'elles découlent des articles L. 4121-1, L. 1222-1 du Code du travail et 1104 du Code civil.

La charge de la preuve lui incombant, elle produit les éléments suivants :

► L'attestation de Madame Sylvie DOS SANTOS, extrait :

" Nous subissons une pression et un harcèlement sournois. Modification des horaires, refus de congé même en ayant des enfants scolarisés... "

" Concernant Mme GIRAUD, celle-ci subit des attaques de son M ; du rayon femme/chaussures, celui-ci dit " de toute façon va falloir faire du tri dans les chefs de rayons, j'ai fait mon choix, c'est Madame GIRAUD que je fais sauter. "

Ce témoignage n'est pas très précis (quand, qui...) mais témoigne d'une ambiance difficile pour les chefs de rayon.

► Madame DOS SANTOS Maria témoigne de la surcharge de travail : *" Tout cela était pour elle très fatiguant et son taux horaire explosait. J'ai pu de ce fait constater que la situation de santé se dégradait et l'a conduit à l'épuisement physique et psychologique. "*

► Un courrier du médecin du travail du 14 décembre 2020 indique : *" j'ai reçu ce jour à la demande du médecin conseil Madame Myriam GIRAUD, en arrêt de travail depuis presque 3 ans en grande souffrance au travail. Elle n'est visiblement pas en état de reprendre son poste, et je pense que le médecin conseil va s'orienter vers une invalidité. "*

► Deux certificats de travail de son médecin traitant qui relie la dégradation de l'état de santé de Madame GIRAUD aux conditions de travail.

► L'avis d'inaptitude du 09 juin 2021 qui mentionne que *" tout maintien du salarié dans son emploi serait préjudiciable à sa santé. "*

► Les arrêts de travaux successifs à compter du 29 mars 2018 dont le premier indique *" troubles dépressifs sévères avec idées noires, pertes d'énergie, et manifestation anxieuse. "* Il est établi au titre des accidents du travail (pièce 17 du demandeur).

Au regard de l'ensemble de ces éléments, il ressort que la dégradation de l'état de santé de la salariée a pour origine l'exercice de ses conditions de travail.

Dans un contexte de restructuration, de non-remplacement des salariés absents, la charge de travail imposée à Madame Myriam GIRAUD n'a fait que croître. En outre, les remarques et comportements de sa hiérarchie ont accentué l'état de mal être dans lequel elle se trouvait déjà.

En conséquence, la SAS CORA est condamnée au paiement de 5 000 € au titre du préjudice subi consécutif aux manquements relevés et à l'exécution déloyale du contrat de travail.

■ **Sur la demande de résiliation judiciaire**

La résiliation judiciaire du contrat de travail consiste pour le salarié à saisir le Conseil de Prud'hommes afin de solliciter la résiliation de son contrat de travail, en raison de griefs qu'il reproche à son employeur.

Si le juge fait droit à la demande, il prend l'initiative de rompre le contrat, d'en imputer les torts à l'employeur et de le condamner au paiement des indemnités inhérentes au licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Il appartient aux juges de statuer, au regard des griefs énoncés par le salarié, sur sa demande de résiliation judiciaire et si sa demande est fondée, de fixer la date de résiliation du contrat en question.

Ainsi, lorsqu'un salarié demande la résiliation de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, tout en continuant à travailler à son service, et que ce dernier le licencie, le juge doit rechercher si la demande initiale était justifiée ; si tel n'est le cas, il fixe la date de la rupture à une date qu'il fixe, soit au jour de la notification du jugement, soit à une date ultérieure.

A défaut de résilier le contrat de travail, le juge doit se prononcer sur le licenciement.

Au cas d'espèce, la SAS CORA a gravement manqué à ses obligations contractuelles dans le cadre de l'exécution du contrat de travail. Ainsi, l'ensemble des manquements relevés, et qui ont conduit à la condamnation de la société, sont d'une gravité tels qu'ils justifient de résilier le contrat de travail.

En conséquence, le Conseil prononce la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur qui produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Toutefois, si le salarié a été licencié avant la date de prononcé de la résiliation judiciaire du contrat de travail, c'est à la date d'envoi de notification du licenciement qu'est fixée la prise d'effet de la résiliation judiciaire.

En l'occurrence, le licenciement de Madame Myriam GIRAUD est intervenu par lettre en date du 12 juillet 2021 et la rupture a été effective, au visa des documents de fin de contrat délivrés par l'employeur, à compter du 19 juillet 2021.

■ Sur les dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

- Sur le salaire brut moyen retenu par le Conseil de Prud'hommes

S'appuyant sur l'attestation pôle emploi, le Conseil retient que la moyenne la plus favorable est celle des 3 derniers mois soit un salaire moyen de 2 864,25 €.

- Sur le montant de l'indemnisation

Madame Myriam GIRAUD réclame la somme de 80 000 € au titre des dommages et intérêts en raison de la rupture de son contrat de travail. Elle motive cette demande en se fondant sur la jurisprudence récente qui écarte l'application du barème indemnitaire.

Selon l'article 10 de la Convention internationale du travail n° 158 sur le licenciement de l'Organisation internationale du travail : " Si les organismes mentionnés à l'article 8 de la présente convention arrivent à la conclusion que le licenciement est injustifié, et si, compte tenu de la législation et de la pratique nationales, ils n'ont pas le pouvoir ou n'estiment pas possible dans les circonstances d'annuler le licenciement et/ou d'ordonner ou de proposer la réintégration du travailleur, ils devront être habilités à ordonner le versement d'une indemnité adéquate ou toute autre forme de réparation considérée comme appropriée. "

L'article 24 de la Charte Sociale Européenne du 3 mai 1996, ratifiée par la France le 7 mai 1999, a repris ce même principe : " En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la protection en cas de licenciement, les Parties s'engagent à reconnaître (...) : b) le droit des travailleurs licenciés sans motif valable à une indemnité adéquate ou à une autre réparation appropriée. "

La Cour de cassation a rendu 2 décisions le 17 juillet 2019 et considère d'une part que l'article 24 de la Charte européenne des droits sociaux n'a pas d'effet direct en droit interne dans un litige entre particuliers et d'autre part que l'article L.1235-3 du Code du travail est compatible avec la convention 158 de l'OIT et est d'effet directe en droit interne. Ce faisant, la haute cour s'est livrée à un contrôle in abstracto en critiquant le contrôle in concreto auquel s'est livrée la cour d'appel censurée.

Cependant, le rapport du 16 février 2022 du comité de l'organisation internationale du travail en charge d'examiner la réclamation alléguant l'inexécution par la France de la convention numéro 158 sur le licenciement, a été approuvé par le Conseil d'administration de l'OIT et mis en ligne le 23 mars 2022 après avoir constaté que le barème risquait de ne pas assurer une réparation adéquate du préjudice et il a invité le gouvernement français à examiner à intervalles réguliers en concertation avec les partenaires sociaux les modalités du dispositif d'indemnisation prévu par la loi française, de façon à assurer que les paramètres d'indemnisation prévus par le barème permettent, dans tous les cas, une réparation adéquate du préjudice subi par le licenciement abusif.

Le Directeur général de l'OIT a considéré en conclusion de ce rapport que les marges d'appréciation étaient possibles de façon à pouvoir tenir compte des situations individuelles et personnelles, mais que ce pouvoir d'appréciation était contraint puisque devant s'exercer dans des limites de la fourchette du barème tout en relevant que le caractère ramassé de cette fourchette plafonnée à 20 mois limitait la possibilité pour le juge de tenir compte des situations individuelles et personnelles. Or la conformité du barème avec l'article 10 de la convention dépendait du fait que soit assurée une protection suffisante de personnes injustement licenciées et que soit versée dans tous les cas une indemnité adéquate.

Le 23 mars 2022, le Comité européen des droits sociaux a rendu un avis rendu public le 26 septembre 2022 selon lequel le barème n'est pas conforme à l'article 24 de la Charte sociale européenne dès lors qu'il ne garantit pas le droit du salarié à une indemnité adéquate ou à une réparation appropriée. En outre, le barème français prévoit des indemnités inférieures à ceux prévus en Finlande ou en Italie qui ont aussi été jugés contraire à la Charte européenne. Ainsi, le terme " adéquat " doit s'interpréter à la lumière du manuel de rédaction des instruments de l'OIT. Il doit être entendu comme " approprié ", " adapté à un usage déterminé ou encore bien adapté, qui convient aux circonstances " et doit être compris comme réservant aux Etats parties à la convention une marge d'appréciation.

De plus, le barème impératif ne respecte pas le principe juridique de la responsabilité civile, dit indemnitaire, prévoyant la réparation intégrale du préjudice sans qu'il n'en résulte ni appauvrissement ni enrichissement de la victime, à défaut de réintégration dans l'emploi. Au nom de ce principe, était pris en compte pour déterminer le préjudice résultant d'un licenciement injustifié jusqu'alors : les circonstances de la rupture, le montant de la rémunération versée, l'âge du salarié ou son handicap, son ancienneté dans l'entreprise, sa capacité à retrouver un emploi eu égard à sa formation et à son expérience professionnelle, et les conséquences du licenciement, tels qu'ils résultaient des pièces communiquées et des explications fournies à la Cour.

Enfin, le texte litigieux ne prévoit aucune " clause de dépassement du barème " qui répondrait aux circonstances particulières liées notamment aux charges de famille impérieuses ou aux difficultés de retrouver un emploi ; " ce mécanisme aurait l'avantage de garantir la sécurité juridique recherchée par le législateur tout en permettant une individualisation de la décision dans des dossiers ne permettant pas l'application de la fourchette imposée par le barème "

Aux termes de l'article L. 1235-3 du code du travail, dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, dont les dispositions sont applicables aux licenciements prononcés postérieurement à la publication de ladite ordonnance, " *Si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis.*

Si l'une ou l'autre des parties refuse cette réintégration, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur, dont le montant est compris entre les montants minimaux et maximaux fixés " par ce texte.

En l'espèce, Madame Myriam GIRAUD a une ancienneté importante puisqu'elle a été embauchée le 23 mars 1992 et que la rupture est fixée au jour du licenciement, soit le 19 juillet 2021.

Ainsi, elle a une ancienneté de 29 ans et 4 mois dans l'entreprise. En application du barème, son indemnisation est comprise entre 3 et 20 mois de salaire soit au maximum 57 285 €.

Pour qu'une indemnisation soit considérée comme suffisante, elle doit à la fois être en rapport avec le préjudice subi et suffisamment dissuasive.

Or, plusieurs éléments concourent au dépassement du plafond, ce dernier interdisant une juste indemnisation du préjudice subi par le salarié.

Ainsi, Madame GIRAUD a été contrainte de saisir la formation de référé pour tenter de percevoir les indus de salaire. Dès ce moment-là, l'employeur qui savait devoir les sommes réclamées aurait pu s'exécuter spontanément plutôt que de reconnaître sa créance plusieurs mois plus tard devant la juridiction prud'homale saisie sur le fond.

De plus, les conditions de travail détériorées ont eu une incidence sur la santé de Madame GIRAUD qui aujourd'hui, et consécutivement à la situation décrite, se retrouve en invalidité.

Cet état de santé défaillant ainsi que son âge (54 ans) réduisent considérablement ses chances de réinsertion dans un emploi similaire.

Enfin, force est de constater que la SAS CORA, malgré les diverses condamnations dans des affaires similaires, persiste à ne pas modifier le décompte du temps de travail tels qu'il a été mis en place dans l'entreprise. Autrement dit les condamnations prononcées antérieurement n'ont pas eu d'effet dissuasif à son encontre.

En conséquence, le montant prévu par l'article L. 1235-3 du Code du Travail ne permet pas une indemnisation adéquate et appropriée du préjudice subi, compatible avec les exigences de l'article 10 de la Convention n° 158 de l'OIT et 24 de la charte sociale. Il y a donc lieu d'écarter l'application du barème résultant de l'article L. 1235-3 du code du travail.

Compte tenu notamment des circonstances de la rupture, de ses difficultés à trouver un nouvel emploi et des conséquences du licenciement à son égard, tels qu'ils résultent des pièces et des explications fournies, le Conseil de Prud'hommes alloue à Madame Myriam GIRAUD la somme de 60 000 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

■ **Sur les indemnités de rupture**

La résolution judiciaire du contrat de travail, lorsqu'elle est prononcée, produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

A ce titre, il est dû au salarié les indemnités de rupture.

- Sur l'indemnité compensatrice de préavis

Madame Myriam GIRAUD ayant plus de 2 ans d'ancienneté peut prétendre à 2 mois de salaire au titre de l'indemnité compensatrice de préavis.

La société est condamnée à lui verser la somme de $2\,864,25 \times 2 = 5\,728,50$ € outre 10 % au titre des congés payés afférents soit 572,85 €.

- Sur l'indemnité de licenciement

Pour une période d'emploi du 23 mars 1992 au 19 juillet 2021, le calcul s'établit comme suit :

$$\begin{aligned}(2\,864,25 \times 1/4) \times 10 &= 7\,160,62 \text{ €} \\(2\,864,25 \times 1/3) \times 19 &= 18\,140,25 \text{ €} \\(2\,864,25 \times 1/3) / 12 \times 4 &= 318,25 \text{ €}\end{aligned}$$

Soit la somme totale de 25 619,12 €.

■ **Sur la délivrance de documents**

Il s'induit de la présente décision qu'un bulletin de salaire faisant mention des condamnations ayant un caractère de salaire devra être délivré à Madame Myriam GIRAUD.

■ **Sur les intérêts au taux légal**

En application des dispositions des articles 1231-6, 1231-7, 1344-1 du code civil et R.1452-5 du code du travail, les sommes allouées à titre de salaires et accessoires de salaire porteront intérêts au taux légal à compter de la convocation à l'audience de tentative de conciliation et d'orientation valant mise en demeure, soit le 31 octobre 2019.

Les sommes allouées à titre indemnitaires produiront intérêts au taux légal à compter du présent jugement.

Les intérêts seront eux-mêmes capitalisés en application de l'article 1343-2 du code civil s'ils sont dus pour au moins une année entière.

■ Sur l'exécution provisoire

Il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement.

En revanche, il convient de rappeler qu'elle est de droit dans les termes et limites de l'article R.1454-28 du Code du travail, la moyenne des trois derniers mois de salaire de Madame Myriam GIRAUD s'élevant à la somme de 2.864,25 € brut.

■ Sur le remboursement des indemnités chômage

Les conditions d'application de l'article L 1235-4 du code du travail sont réunies puisque Madame Myriam GIRAUD justifie de plus de deux années d'ancienneté dans une entreprise occupant habituellement plus de dix salariés et que son licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Il y a donc lieu d'ordonner d'office le remboursement par la SA CORA, à la caisse POLE EMPLOI concernée, des indemnités de chômage susceptibles d'avoir été versées à Madame Myriam GIRAUD, du jour de la rupture de son contrat de travail au jour du présent jugement, et ce dans la limite de six mois d'indemnités.

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

La SAS CORA qui succombe sera condamnée aux dépens ce qui exclut qu'elle puisse bénéficier des dispositions de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

Aux termes de l'article 700 du Code de procédure civile, " le juge condamne la partie tenue aux dépens ou qui perd son procès à payer :

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

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

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

Dès lors, la société CORA est condamnée à payer et porter à Madame Myriam GIRAUD la somme de 1 000 € à ce titre.

PAR CES MOTIFS

Le Conseil de Prud'hommes de CLERMONT-FERRAND, après en avoir délibéré conformément à la loi, statuant publiquement, par mise à disposition au greffe, contradictoirement et en premier ressort,

Juge recevables et bien fondées les demandes de Madame Myriam GIRAUD ;

Prononce la résiliation judiciaire du contrat de travail avec effet au 19 juillet 2021, cette rupture produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Condamne en conséquence la SAS CORA prise en la personne de son représentant légal à porter et payer à Madame Myriam GIRAUD les sommes suivantes :

- **4 470,13 €** (quatre mille quatre cent soixante-dix euros et treize centimes) au titre des heures supplémentaires,
- **447,01 €** (quatre cent quarante-sept euros et un centime) au titre des congés payés afférents,
- **17 185,50 €** (dix-sept mille cent quatre-vingt-cinq euros et cinquante centimes) au titre de la garantie forfaitaire pour travail dissimulé,
- **5 000,00 €** (cinq mille euros) à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice né de la dégradation des conditions de travail et de la déloyauté au cours de l'exécution du contrat de travail,
- **25 619,12 €** (vingt-cinq mille six cent dix-neuf euros et douze centimes) au titre de l'indemnité légale de licenciement,
- **5 728,50 €** (cinq mille sept cent vingt-huit euros et cinquante centimes) au titre de l'indemnité compensatrice de préavis,
- **572,85 €** (cinq cent soixante-douze euros et quatre-vingt-cinq centimes) au titre des congés payés afférents au préavis,
- **60 000,00 €** (soixante mille euros) à titre de dommages intérêts pour rupture abusive du contrat de travail,
- **1 000,00 €** (mille euros) au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile ;

Ordonne la production d'un bulletin de paie faisant mention des condamnations ayant un caractère de salaire ;

Dit que les intérêts au taux légal, qui pourront être capitalisés s'ils sont dus pour au moins une année entière, courent sur les sommes à caractère salarial à compter du 31 octobre 2019 et qu'ils courent sur les sommes à caractère indemnitaire à compter du prononcé du présent jugement ;

Dit n'y avoir lieu à exécution provisoire, sauf exécution provisoire de droit dans les limites de l'article R.1454-28 du Code du Travail ;

Déboute Madame Myriam GIRAUD du surplus de ses prétentions ;

Condamne d'office, en application de l'article L. 1235-4 du code du travail, la SAS CORA, prise en la personne de son représentant légal, à rembourser à POLE EMPLOI le montant des indemnités chômage susceptibles d'avoir été versées à Madame Myriam GIRAUD, du jour de la rupture du contrat de travail au jour du présent jugement, et ce dans la limite de six mois d'indemnités ;

Déboute la SAS CORA de sa demande reconventionnelle et la condamne aux entiers dépens.

LA GREFFIÈRE
Isabelle FRÉOUR



LE PRÉSIDENT
Dominique HOLLE



