

Tribunal du travail, 14 juillet 2023, Madame e. A née B. c/ La société à responsabilité limitée C.

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Jurisdiction</i>	Tribunal du travail
<i>Date</i>	14 juillet 2023
<i>IDBD</i>	30093
<i>Débats</i>	Audience publique
<i>Intérêt jurisprudentiel</i>	Fort
<i>Thématiques</i>	Rupture du contrat de travail ; Responsabilité de l'employeur

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/tribunal-travail/2023/07-14-30093>

LEGIMONACO

www.legimonaco.mc

Abstract

Licenciement – Faute grave (non) – Faute (oui) – Motif valable (oui) – Licenciement abusif (oui)

Résumé

Constitue une faute grave tout fait ou ensemble de faits imputables au salarié qui constitue une violation des obligations résultant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible son maintien dans l'entreprise pendant la durée du préavis. La faute grave justifiant la cessation instantanée du contrat de travail implique par ailleurs une réaction immédiate de l'employeur, la limite à ce principe résidant dans le temps nécessaire à l'information de celui-ci pour apprécier le degré de gravité des agissements de son salarié. En l'espèce, la faute consistant en une altercation avec l'employeur le 5 août 2021, elle ne nécessitait aucun délai d'information ou de recherche. Afin de la qualifier de grave, privative d'indemnités, l'employeur avait l'obligation d'y apporter une réponse immédiate marquant l'impossibilité de maintien dans l'entreprise. Or, en ne convoquant la salariée à un entretien préalable que 25 jours plus tard, l'employeur a acté le fait que la poursuite de la relation de travail n'était pas impossible. À ce sujet, le changement de lieu d'affectation n'a aucune incidence, la relation de travail s'étant bien poursuivie selon la volonté de l'employeur, et ce peu importe que des difficultés organisationnelles aient influé sur ce choix. En privilégiant le maintien de Madame e. A sur la période estivale pour des contingences de planning, l'employeur a reconnu que sa présence dans l'entreprise n'était pas impossible et ainsi ne pouvait plus qualifier son comportement, même à le supposer établi, de grave. En conséquence, la société C. sera condamnée à lui verser la somme de 3.495,22 euros brut à titre d'indemnité compensatrice de préavis, sous le bénéfice de l'exécution provisoire, avec intérêts au taux légal à compter de la saisine du Bureau de Conciliation.

L'absence de gravité de la faute n'implique pas l'absence de validité du motif de licenciement. Il convient en conséquence d'apprécier si les faits reprochés sont constitués et s'ils justifient la rupture du contrat de travail. En l'espèce, il est reproché à Madame e. A d'avoir eu une altercation verbale avec son employeur le 5 août 2021 devant témoins, constituant une insubordination et un manque de respect. Il appartient à l'employeur de démontrer la réalité du motif de licenciement. Il produit deux attestations émanant de salariés, l'un indiquant avoir entendu Madame e. A parler avec arrogance et injure, l'autre relatant les propos tenus entre la salariée et son employeur dans des termes proches de ceux repris dans la lettre de licenciement. Madame e. A, qui conteste l'impartialité des témoins, n'apporte aucun élément permettant de les remettre en cause. L'attestation de Madame c. D est par ailleurs claire et circonstanciée sur le manque de respect dont a fait preuve Madame e. A. Elle reconnaît d'ailleurs la réalité d'un échange houleux. Si elle nie avoir proféré des insultes, il convient de noter que cela ne lui est nullement fait grief aux termes de la lettre de licenciement. Il lui est uniquement reproché d'avoir fait preuve d'insubordination et d'avoir eu une altercation verbale sur son lieu de travail et en présence de témoins. Ces faits, matériellement établis, constituent une faute de la salariée, qui ne peut se permettre ni de hausser le ton vis-à-vis de son employeur, ni de le menacer de quitter son emploi à défaut d'obtenir satisfaction, et ce encore moins en public. La faute étant caractérisée, le motif de licenciement est valable et Madame e. A sera déboutée de sa demande d'indemnité de licenciement.

Constitue un licenciement abusif, celui fondé sur un faux motif et celui exercé avec brutalité, précipitation ou légèreté blâmable. Concernant les circonstances de mise en œuvre du licenciement, Madame e. A a été convoquée à un entretien préalable au cours duquel elle a pu se défendre sur les faits reprochés avant que la décision de licenciement ne lui soit notifiée. Il ne résulte aucun abus de cet enchaînement de faits. En revanche, elle a fait l'objet d'une procédure pour faute grave, privative d'indemnités, alors que la faute ne rendait pas impossible son maintien dans l'entreprise. Ce comportement est constitutif d'un abus de l'employeur dans la mise en œuvre. Il convient en conséquence de réparer le préjudice moral de Madame e. A, en tenant compte de son ancienneté de sept ans dans l'entreprise et de son âge au moment du licenciement, 33 ans et de condamner la société C. à lui allouer la somme de 6.000 euros de dommages et intérêts au titre du préjudice moral, avec intérêts au taux légal à compter du prononcé du jugement.

TRIBUNAL DU TRAVAIL

JUGEMENT DU 14 JUILLET 2023

En la cause de Madame e. A née B., demeurant x1 à VINTIMILLE (18039 - Italie) ;

Demanderesse, bénéficiaire de l'assistance judiciaire selon décision n° 782 BAJ 21 du 12 octobre 2021, ayant élu domicile en l'étude de Maître Richard MULLOT, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, substitué et plaidant par Maître Hervé CAMPANA avocat-défenseur près la même Cour ;

d'une part ;

Contre :

La société à responsabilité limitée dénommée C., dont le siège social se situe x2 à MONACO ;

Défenderesse, ayant élu domicile en l'étude de Maître Joëlle PASTOR-BENSA, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, et plaidant par Maître Ludiwine AUBERT, avocat au barreau de Nice, substituant Maître Delphine FRAHI, avocat en ce même barreau ;

d'autre part ;

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

Après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Vu la requête introductive d'instance en date du 16 novembre 2021, reçue le 17 novembre 2021 ;

Vu la procédure enregistrée sous le numéro 32-2021/2022 ;

Vu les convocations à comparaître par-devant le Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, suivant lettres recommandées avec avis de réception en date du 7 décembre 2021 ;

Vu les conclusions récapitulatives de Maître Richard MULLOT, avocat-défenseur au nom de Madame e. A née B., en date du 15 décembre 2022 ;

Vu les conclusions considérées comme récapitulatives de Maître Joëlle PASTOR-BENSA, avocat-défenseur au nom de la S. A. R. L. C., en date du 9 février 2023 ;

Après avoir entendu Maître Hervé CAMPANA, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, substituant Maître Richard MULLOT, avocat-défenseur près la même Cour, pour Madame e. A née B., et Maître Ludiwine AUBERT, avocat au barreau de Nice, substituant Maître Delphine FRAHI, avocat en ce même barreau, pour la S. A. R. L. C., en leurs plaidoiries à l'audience du 1er juin 2023 ;

Vu les pièces du dossier ;

Madame e. A née B. a été embauchée par la société à responsabilité limitée C. en qualité de Vendeuse pour une durée indéterminée à compter du 4 décembre 2013.

Elle a été licenciée pour faute grave par courrier du 31 août 2021.

Madame e. A a saisi le Tribunal du travail par requête du 17 novembre 2021 afin d'obtenir :

- la requalification du licenciement pour faute grave qui lui a été notifié selon lettre du 31 août 2021 en un licenciement irrégulier et abusif,
- 3.495,22 euros d'indemnité de préavis,
 - 6.640,91 euros d'indemnité de licenciement,
 - 20.000 euros de dommages et intérêts, pour les préjudices matériel et moral causés,
- la régularisation auprès des organismes sociaux,
- la délivrance des documents de sortie rectifiée,
- l'exécution provisoire et intérêts,
- les frais et dépens,

À défaut de conciliation l'affaire était renvoyée devant le Bureau de Jugement.

Par conclusions récapitulatives du 15 décembre 2022, Madame e. A sollicite en outre l'irrégularité des pièces adverses n^{os} 8 et 18, écarter des débats les pièces adverses n^{os} 4, 5, 7, 8, 9, 10, 15, 16 et 18, la délivrance de la documentation sociale sous astreinte de 200 euros par jour de retard, ainsi que 5.000 euros de dommages et intérêts pour comportement fautif et déloyal dans le cadre de la présente procédure, abus du droit de se défendre et préjudice moraux que les diffamations répétées lui causent.

Elle fait valoir pour l'essentiel que :

- les attestations produites par l'employeur ne mentionnent pas l'existence ou l'absence de lien de subordination,
- le motif de licenciement n'est pas valable,
- les faits caractérisés par l'employeur comme brisant le lien de confiance n'ont pas été sanctionnés immédiatement,
- la convocation à entretien préalable n'a été remise que vingt jours après les supposés faits,
- aucune réaction immédiate n'a eu lieu,
- en outre les griefs reprochés ne sont pas établis,
- si un échange houleux a eu lieu, Madame e. A conteste avoir été désobligeante, incorrecte ou avoir proféré des insultes,
- cet échange faisait suite à une décision subite et inexpliquée de l'employeur de lui imposer de venir travailler la veille de la visite de contrôle de son fils malade alors que ce rendez-vous était prévu depuis plus de trois mois,
- or, la veille était le jour de déplacement, afin d'éviter de réveiller son fils tôt le matin et être à l'heure compte tenu des conditions de circulation,
- en outre, le protocole médical imposait une hospitalisation la veille du rendez-vous,

- cette organisation était en place depuis deux ans et demi,
- l'employeur a voulu mettre en difficulté sa salariée afin de pouvoir justifier de mesures de rétorsion,
- les témoignages produits par l'employeur ne reflètent pas la réalité et ont été soustraits après moult pressions,
- en outre, ils ne font état d'aucun fait précis,
- ces diffamations lui occasionnent un préjudice moral,
- le motif de licenciement est fallacieux compte tenu du comportement de l'employeur et de l'absence totale de loyauté,
- c'est la question de l'organisation du temps de travail qui est à l'origine de la décision de licenciement,
- l'employeur a préféré se débarrasser de la salariée à moindre coût plutôt que de prendre éventuellement acte d'un refus des nouvelles modalités d'organisation, impliquant le paiement des indemnités afférentes,
- la rupture du contrat de travail a par ailleurs été exercée avec légèreté,
- l'absence de représentation du personnel a causé un préjudice à la salariée, qui n'a pu trouver assistance et défense de ses droits,

Par conclusions considérées comme récapitulatives du 9 février 2023, la S. A. R. L. C. sollicite :

À titre principal :

- le débouté,

À titre subsidiaire :

- 3.422,38 euros d'indemnité de congédiement,
- 3.495,22 euros d'indemnité compensatrice de préavis,
- 349,52 euros d'indemnité de congés payés sur préavis,

En tout état de cause :

- le bâtonnement d'un paragraphe,
- 5.000 euros de dommages et intérêts pour le préjudice subi en raison des propos diffamatoires,
- 5.000 euros au titre des frais irrépétibles.

Elle fait valoir pour l'essentiel que :

- les attestations querellées sont conformes, faisant référence au lien de subordination,
- les témoignages produits sont personnels et spontanés,
- précédemment à l'altercation du 5 août 2021, la salariée avait adopté une attitude abusive et un comportement d'insubordination depuis de nombreux mois,
- elle refusait de travailler le week-end, elle imposait ses dates de congés,
- en septembre 2020 les relations se tendaient en raison de la décision prise par Madame o.C de rétablir l'équité dans l'attribution des congés suite à de nombreuses remarques des autres employés,
- le refus express de Madame e. A de travailler exceptionnellement le 22 août 2021 en remplacement de salariés absents pour cause de Covid s'analyse comme une insubordination renforcée par le ton insolent et arrogant utilisé par la salariée,
- ce d'autant que cela ne l'empêchait pas de passer la nuit à Gênes, le service se terminant à 14 heures,
- pour preuve, lorsque le rendez-vous du lundi 23 août fut annulé, Madame e. A proposa de travailler le lundi mais pas le dimanche,
- l'altercation du 5 août a eu lieu devant plusieurs personnes qui en témoignent,
- Madame e. A a adopté un comportement répréhensible,
- subsidiairement, il s'agit d'une insubordination constituant un motif valable de licenciement,
- le dimanche n'est pas le jour de repos hebdomadaire dans le domaine d'activité de la fabrication de produits alimentaires destinés à la consommation immédiate,
- l'employeur était tout à fait légitime à demander à la salariée de venir travailler le dimanche,
- ce d'autant que les arguments mis en avant par la demanderesse pour justifier son refus sont fallacieux,
- l'employeur a eu une réaction immédiate, en transférant la salariée sur un autre site de travail,
- les circonstances de la multiplication des cas COVID plaçaient l'employeur dans l'impossibilité de procéder à une mise à pied conservatoire immédiate sans mettre en péril l'entreprise,

- en tout état de cause, la durée de la procédure ne remet aucunement en cause le fait que le licenciement soit fondé sur un motif valable,
- Madame e. A ne caractérise pas son préjudice,
- les accusations quant aux circonstances de mise en œuvre du licenciement sont fausses et ne sont corroborées par aucun élément,
- Madame e. A a tenu des propos diffamatoires et vexatoires qui doivent être bâtonnés et donner lieu à dédommagement.

SUR CE,

Sur les pièces

Madame e. A soulève l'irrecevabilité des pièces n^{os} 8 et 18 produites par l'employeur. Il s'agit de deux attestations rédigées par des salariés, dans ces conditions le lien de subordination est clairement énoncé et les dispositions de l'article 324 du Code de procédure civile sont respectées.

Madame e. A sollicite que les pièces n^{os} 4, 5, 7, 8, 9, 10, 15, 16 et 18 produites par l'employeur soient écartées des débats pour avoir été « *soustraites par l'employeur après moult pressions* ». Il s'agit d'attestations de salariés évoquant soit leurs bonnes relations avec leur employeur, soit des difficultés relationnelles avec Madame e. A, soit témoignant de l'altercation motivant la lettre de licenciement.

Au soutien de ses assertions, Madame e. A a indiqué à son Conseil à deux reprises (en décembre 2021 et en juillet 2022) que des salariés lui auraient indiqué subir des pressions. Sans aucune pièce justificative, les affirmations de Madame e. A ne sont pas prouvées et ne peuvent emporter la conviction du Tribunal.

Madame e. A sera en conséquence déboutée de sa demande au titre de l'irrecevabilité et du rejet de pièces.

Sur le bâtonnement

La société C. sollicite le bâtonnement de la phrase « *ces témoignages ne reflétant nullement la vérité ont été soustraits par l'employeur après moult pressions* » au motif qu'elle comporterait des accusations de subornation de témoin.

Aux termes de l'article 23 loi n° 1.047 du 28 juillet 1982 « *Les avocats-défenseurs et avocats ne peuvent avancer aucun fait grave contre l'honneur ou la réputation des parties à moins que la cause ne l'exige et qu'ils n'aient reçu mandat exprès et par écrit de leurs clients. La juridiction saisie de la cause peut ordonner la suppression des écrits injurieux ou diffamatoires.* ».

En l'espèce, les faits relatés sont clairement une accusation de subornation de témoin et constituent une diffamation à défaut d'être prouvée. Ils doivent en conséquence être supprimés.

En revanche, le préjudice d'image invoqué par la défenderesse n'est pas prouvé. En outre, il n'y a eu aucune publicité aux propos, si ce n'est celui institué dans le cadre du présent jugement par l'employeur lui-même. Sa demande de dommages et intérêts pour le préjudice subi sera en conséquence rejetée.

Sur le licenciement

— Sur la faute grave

Madame e. A a été licenciée par courrier du 31 août 2021 au motif que :

« Les faits reprochés se sont déroulés le jeudi 05/08/21. Alors que Madame C. co-gérante de la S. A. R. L. C., vous demandais s'il vous était possible de travailler le dimanche 22/08, vous avez été l'auteur d'une agression verbale à son égard et fait preuve d'insubordination caractérisée lors d'une altercation publique qui s'est déroulée devant les employés, la clientèle et des commerçants du marché de la condamine.

Je relate à cet effet, ci-après, vos échanges :

Mme A. : " Mais tu n'as pas encore compris encore que je ne travaille pas le samedi et le dimanche ? Tu es d'une telle méchanceté, tu ne m'as pas donné mes congés en août ! ".

Mme C. : " Mais il y a aussi tes autres collègues, chacun a droit aux congés ".

Mme A. : " tu sais quoi, je m'en fiche des collègues ".

Mme C. : " ton attitude est inacceptable d'autant plus avec tout ce que l'on a fait pour toi (...). ".

Mme A. : " je te souhaite de ne jamais avoir de cancer ! Je ne te ferai jamais un samedi ou un dimanche, j'ai droit à des jours pour mon fils, mais je ne te donnerai jamais un jour en échange ". En criant, vociférant devant les clients, les autres commerçants, vos collègues sans aucun respect pour votre hiérarchie.

Mme A. : " Ou nous faisons comme je dis ou je cherche un autre travail (...). ".

Compte tenu de ce qui précède, je vous ai convoqué, dans nos locaux le 30/08/2021 à 9 heures, pour un entretien préalable à un licenciement éventuel, afin de vous exposer nos remarques et d'entendre vos explications.

Suite à cet entretien qui a duré moins d'un quart d'heure, j'estime que vos explications n'atténuent en rien notre regard sur la gravité des faits reprochés : ils constituent un manquement inacceptable à vos fonctions et obligations dans l'entreprise, brisant le lien de confiance et le contrat social qui nous unis : nous ne pouvons plus vous y maintenir en activité sans préavis.

En outre, cette altercation faisait suite à une autre que vous aviez eu avec votre mari au même endroit, le 03/08/21 en présence de clients toujours devant notre stand.

Par conséquent, j'ai le regret de vous notifier votre licenciement pour faute grave. Il prend acte à la date de présentation de ce courrier. ».

Constitue une faute grave tout fait ou ensemble de faits imputables au salarié qui constitue une violation des obligations résultant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible son maintien dans l'entreprise pendant la durée du préavis.

La faute grave justifiant la cessation instantanée du contrat de travail implique par ailleurs une réaction immédiate de l'employeur, la limite à ce principe résidant dans le temps nécessaire à l'information de celui-ci pour apprécier le degré de gravité des agissements de son salarié.

En l'espèce, la faute consistant en une altercation avec l'employeur le 5 août 2021, elle ne nécessitait aucun délai d'information ou de recherche. Afin de la qualifier de grave, privative d'indemnités, l'employeur avait l'obligation d'y apporter une réponse immédiate marquant l'impossibilité de maintien dans l'entreprise. Or, en ne convoquant la salariée à un entretien préalable que 25 jours plus tard, l'employeur a acté le fait que la poursuite de la relation de travail n'était pas impossible. À ce sujet, le changement de lieu d'affectation n'a aucune incidence, la relation de travail s'étant bien poursuivie selon la volonté de l'employeur, et ce peu importe que des difficultés organisationnelles aient influé sur ce choix. En privilégiant le maintien de Madame e. A sur la période estivale pour des contingences de planning, l'employeur a reconnu que sa présence dans l'entreprise n'était pas impossible et ainsi ne pouvait plus qualifier son comportement, même à le supposer établi, de grave.

En conséquence, la société C. sera condamnée à lui verser la somme de 3.495,22 euros brut à titre d'indemnité compensatrice de préavis, sous le bénéfice de l'exécution provisoire, avec intérêts au taux légal à compter de la saisine du Bureau de Conciliation.

— Sur la faute

L'absence de gravité de la faute n'implique pas l'absence de validité du motif de licenciement. Il convient en conséquence d'apprécier si les faits reprochés sont constitués et s'ils justifient la rupture du contrat de travail.

En l'espèce, il est reproché à Madame e. A d'avoir eu une altercation verbale avec son employeur le 5 août 2021 devant témoins, constituant une insubordination et un manque de respect. Il appartient à l'employeur de démontrer la réalité du motif de licenciement. Il produit deux attestations émanant de salariés, l'un indiquant avoir entendu Madame e. A parler avec arrogance et injure, l'autre relatant les propos tenus entre la salariée et son employeur dans des termes proches de ceux repris dans la lettre de licenciement.

Madame e. A, qui conteste l'impartialité des témoins, n'apporte aucun élément permettant de les remettre en cause. L'attestation de Madame c.D est par ailleurs claire et circonstanciée sur le manque de respect dont a fait preuve Madame e. A. Elle reconnaît d'ailleurs la réalité d'un échange houleux. Si elle nie avoir proféré des insultes, il convient de noter que cela ne lui est nullement fait grief aux termes de la lettre de licenciement. Il lui est uniquement reproché d'avoir fait preuve d'insubordination et d'avoir eu une altercation verbale sur son lieu de travail et en présence de témoins. Ces faits, matériellement établis, constituent une faute de la salariée, qui ne peut se permettre ni de hausser le ton vis-à-vis de son employeur, ni de le menacer de quitter son emploi à défaut d'obtenir satisfaction, et ce encore moins en public.

La faute étant caractérisée, le motif de licenciement est valable et Madame e. A sera déboutée de sa demande d'indemnité de licenciement.

— Sur le caractère abusif du licenciement

Constitue un licenciement abusif, celui fondé sur un faux motif et celui exercé avec brutalité, précipitation ou légèreté blâmable.

En l'espèce, Madame e. A soutient que son licenciement dissimulerait la volonté de son employeur de lui imposer une modification de son rythme de travail. Or, d'une part, il n'est pas démontré qu'il était contractuellement prévu que Madame e. A ne travaille pas les week-ends et que les facilités dont elle a bénéficié n'étaient pas uniquement temporaires, liées à l'état de santé de son enfant. Surtout, d'autre part, le litige entre les parties ne s'est porté que sur un dimanche, celui du 22 août, et rien ne confirme que Madame o. C avait la volonté de faire travailler habituellement Madame e. A les week-ends.

Concernant les circonstances de mise en œuvre du licenciement, Madame e. A a été convoquée à un entretien préalable au cours duquel elle a pu se défendre sur les faits reprochés avant que la décision de licenciement ne lui soit notifiée. Il ne résulte aucun abus de cet enchaînement de faits.

En revanche, elle a fait l'objet d'une procédure pour faute grave, privative d'indemnités, alors que la faute ne rendait pas impossible son maintien dans l'entreprise. Ce comportement est constitutif d'un abus de l'employeur dans la mise en œuvre.

Il convient en conséquence de réparer le préjudice moral de Madame e. A, en tenant compte de son ancienneté de sept ans dans l'entreprise et de son âge au moment du licenciement, 33 ans et de condamner la société C. à lui allouer la somme de 6.000 euros de dommages et intérêts au titre du préjudice moral, avec intérêts au taux légal à compter du prononcé du jugement.

– *Sur les autres demandes*

Il convient d'ordonner la régularisation de la documentation sociale dans le sens du présent jugement, sans qu'il ne soit besoin de prononcer d'astreinte.

La société C. n'a commis aucun abus dans le cadre de la présente procédure, se limitant à se défendre, de manière partiellement fondée. La demande de dommages et intérêts pour comportement fautif et déloyal dans le cadre de la procédure de Madame e. A sera en conséquence rejetée.

La société C. succombant, il convient de la condamner aux entiers dépens et de rejeter en conséquence sa demande au titre des frais irrépétibles.

La nécessité que l'exécution provisoire soit ordonnée n'étant pas caractérisée, il n'y a pas lieu de la prononcer.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL, statuant publiquement, contradictoirement, en premier ressort et après en avoir délibéré,

Rejette la demande d'irrecevabilité des pièces n^{os} 8 et 18 produites par la société à responsabilité limitée C. ;

Rejette la demande aux fins d'écarter des débats les pièces n^{os} 4, 5, 7, 8, 9, 10, 15, 16 et 18 produites par la S. A. R. L. C. ;

Ordonne le bâtonnement de la phrase « *ces témoignages ne reflétant nullement la vérité ont été soustraits par l'employeur après moultes pressions* » contenus dans les conclusions récapitulatives du 15 décembre 2022 de Madame e. A née B., page 17, paragraphe 5 ;

Rejette la demande de dommages et intérêts pour le préjudice subi de la S. A. R. L. C. ;

Dit que la faute grave n'est pas caractérisée ;

Condamne la S. A. R. L. C. à verser à Madame e. A née B. la somme de 3.495,22 euros brut (trois mille quatre cent quatre-vingt-quinze euros et vingt-deux centimes) à titre d'indemnité compensatrice de préavis, avec intérêts au taux légal à compter de la saisine du Bureau de Conciliation et sous le bénéfice de l'exécution provisoire ;

Dit que le motif de licenciement est valable ;

Rejette la demande d'indemnité de licenciement ;

Dit que le licenciement n'est pas abusif ;

Dit que le licenciement a été mis en œuvre de manière abusive ;

Condamne la S. A. R. L. C. à verser à Madame e. A née B. la somme de 6.000 euros (six mille euros) de dommages et intérêts au titre du préjudice moral, avec intérêts au taux légal à compter du prononcé du jugement ;

Rejette le surplus de la demande ;

Ordonne la rectification de la documentation sociale ;

Rejette la demande d'astreinte ;

Rejette la demande de dommages et intérêts de Madame e. A née B. pour comportement fautif et déloyal dans le cadre de la procédure ;

Condamne la S. A. R. L. C. aux entiers dépens ;

Rejette la demande de la S. A. R. L. C. au titre des frais irrépétibles ;

Dit n'y avoir lieu à exécution provisoire ;

Ainsi jugé par Madame Cyrielle COLLE, Juge de Paix, Président du Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, Messieurs Nicolas MATILE-NARMINO et Daniel CAVASSINO, membres employeurs, Messieurs Cédric LANARI et Philippe LEMONNIER, membres salariés, assistés de Madame Céline RENAULT, Secrétaire adjoint, et - en l'absence d'opposition des parties - mis à disposition au Secrétariat du Tribunal du Travail, le quatorze juillet deux mille vingt-trois.