

**CONSEIL DE PRUD'HOMMES**

2 A rue Stéphane Mony

78100 SAINT GERMAIN EN LAYE

Tel : 01.34.51.94.64

Courriel : [cph-st-germain-en-laye@justice.fr](mailto:cph-st-germain-en-laye@justice.fr)

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

référence à rappeler pour tous les actes de procédure

N° RG F 19/00082 -

N° Portalis DCZQ-X-B7D-SNB

**JUGEMENT DU 07 DECEMBRE 2020**

ENTRE

**Madame Anabelle**

Lieu de naissance : VILLERS LE BEL

LE LOY

Assistée de Me Valérie DUEZ-RUFF (Avocat au barreau de PARIS)

**Mme Anabelle**

**contre**

**S.A.R.L. F**

**RTOIS**

DEMANDEUR

ET

**S.A.R.L.**

SECTION Encadrement

MINUTE N° 20/447

Représenté par Me Emmanuelle HANDSCHUH (Avocat au barreau de PARIS)

Monsieur Frédéric COUTARD (Gérant)

DEFENDEUR

Notification le :

Date de la réception

par le demandeur :

par le défendeur :

**- Composition du Bureau de Jugement  
lors des débats et du délibéré**

Monsieur Stéphane DE LANGRE, Président Conseiller Salarié

Monsieur Jean-Christophe DURIEUX, Conseiller Salarié

Monsieur Jacques THIBAUT, Conseiller Employeur

Madame Nathalie NOIROT, Conseiller Employeur

Assesseurs

Assistés lors des débats de Madame Rosette SURESH, Greffier

Formule exécutoire délivrée

le

à

**Débats**

à l'audience publique du : **21 Septembre 2020**

Appel enregistré au Greffe de la Cour d'Appel de Versailles

le

**Jugement** prononcé par mise à disposition par :

Monsieur Stéphane DE LANGRE, Président

assisté de Madame Rosette SURESH, Greffier

formé par

**Qualification: CONTRADICTOIRE  
PREMIER RESSORT**

## PROCÉDURE

Sur requête le 26 Mars 2019, **Madame Anabelle** a saisi le Conseil de prud'hommes afin d'obtenir la condamnation de la **S.A.R.L.** à lui payer diverses indemnités.

En application des articles R 1452-3 et R 1452-4 du Code du Travail, le greffe du Conseil de Prud'hommes de Saint Germain en Laye a convoqué les parties le 03 Avril 2019 devant le bureau de conciliation et d'orientation à l'audience du 13 Mai 2019.

Aucune conciliation n'ayant pu intervenir, le BCO a renvoyé l'affaire en BCO de mise en état en fixant aux parties un délai de communication de pièces soit le :

- 03 Juin 2019 pour la partie demanderesse
- 31 Juillet 2019 pour la partie défenderesse
- 30 Septembre 2019 en réplique pour la partie demanderesse
- 28 Octobre 2019 en réplique pour la partie défenderesse.

La mise en état a été clôturée par ordonnance en date du 03 Février 2020 et l'affaire a été renvoyée devant le Bureau de Jugement à l'audience du 11 Mai 2020 sur les points demeurant en litige.

Après renvoi en raison de la crise sanitaire, l'affaire a été utilement appelée à l'audience du Bureau de jugement du 21 Septembre 2020 ; les parties étant régulièrement convoquées.

A l'appel de la cause, les parties ont comparu comme indiqué en première page et ont été entendues.

Me Valérie DUEZ-RUFF pour **Madame Anabelle** X, a formulé les réclamations suivantes :

- Dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité ..... 21 670,63 €
- Dommages et intérêts pour harcèlement moral ..... 21 670,63 €
- \* Dire et juger que le licenciement prononcé est nul ..... 79 458,94 €
- Rappel de salaire sur la période de nullité du licenciement
- Dommages et intérêts venant réparer la nullité du licenciement ..... 36 117,70 €
- \* Dire et juger que le licenciement prononcé est dépourvu de cause réelle et sérieuse
- Dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ..... 21 670,63 €
- A titre subsidiaire, dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, suivant le barème fixé par les ordonnances Macron ..... 30 000,00 €
- \* En tout état de cause
- Rappel de salaire sur heures supplémentaires ..... 9 472,86 €
- Congés payés afférents ..... 947,28 €
- Rappel de salaire sur rémunération variable annuelle ..... 4 086,25 €
- Congés payés afférents ..... 408,62 €
- Rappel de salaire sur rémunération variable annuelle TREPVAR ..... 1 374,64 €
- Congés payés afférents ..... 137,46 €
- Rappel de salaire sur jours de congés payés ..... 1 615,13 €
- Congés payés afférents ..... 161,51 €
- Rappel de salaire sur jours de congés payés 1 549,18 Euros
- Congés afférents 154,91 Euros
- Indemnité pour travail dissimulé ..... 21 670,63 €
- Dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail ..... 7 223,54 €
- Dommages et intérêts pour rupture vexatoire ..... 5 000,00 €
- Remise des documents suivants : Attestation Pôle emploi, certificat de travail, bulletins de paie et relevé mensuel des cotisations versées aux organismes sociaux pendant la période de mise à disposition, sous astreinte journalière de 500 €
- Article 700 du Code de procédure civile ..... 5 000,00 €
- Exécution provisoire article 515 du Code de procédure civile
- Intérêts légaux depuis la date de la saisine
- Capitalisation des intérêts
- Dépens

Des conclusions et un dossier ont été déposés.

Me Emmanuelle HANDSCHUH pour la S.A.R.L. [redacted], a conclu au débouté des demandes présentées et a sollicité dans ses conclusions une demande non plaidée à la barre :

- Article 700 du Code de procédure civile ..... 5 000,00 €

Des conclusions et un dossier ont été déposés.

Après avoir entendu les parties en leurs explications et conclusions, le Conseil a mis l'affaire en délibéré et, en application de l'article 450 du Code de procédure civile, a fixé le prononcé du jugement au **23 Novembre 2020**, lequel a été prorogé au **07 Décembre 2020**, par sa mise à disposition au greffe.

A cette date, le Conseil a prononcé le jugement suivant :

## EXPOSE DES FAITS

Madame Anabelle [redacted] a été embauchée par la SARL [redacted] OIS par contrat à durée indéterminée, à temps complet, en qualité de Directrice d'hôtel, statut cadre, le 02 Janvier 2017.

Par avenant du 08 Mars 2017, la période d'essai de la salariée a été renouvelée.

La salariée a été placée en arrêt maladie du 26 Septembre 2018 au 04 Novembre 2018.

La rémunération mensuelle brute est de 3 611,77 €.

Par lettre en date 31 Décembre 2018, la salariée est convoquée à un entretien préalable au licenciement qui se tiendra le 11 Janvier 2019.

Le 16 Janvier 2019, Madame [redacted] est licenciée pour insuffisance professionnelle.

## PRÉTENTIONS ET MOYENS DES PARTIES

Pour un exposé complet des moyens et prétentions des parties, le Conseil de prud'hommes renvoie aux conclusions des parties visées à l'audience et aux pièces remises à l'audience, conformément aux dispositions de l'article 455 du Code de procédure civile.

## SUR CE LE CONSEIL,

### Sur le licenciement

Selon l'article L 1235-1 du code du travail, en cas de litige relatif au licenciement, le juge, à qui il appartient d'apprécier le caractère réel et sérieux des motifs invoquées par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties, au besoin après toutes mesures d'instruction qu'il estime utiles ; si un doute subsiste, il profite au salarié.

L'insuffisance professionnelle résulte, elle, d'un comportement involontaire du salarié. Par conséquent, elle ne peut justifier un licenciement disciplinaire.

La lettre de licenciement, qui fixe les limites du litige, reproche au salarié une insuffisance en matière d'activité commerciale, un non-respect de la réglementation, une insuffisance dans l'information à la gérance suite à des désordres d'exploitation, des manquements dans la formation des collaborateurs et enfin un non-respect de la procédure.

Concernant l'insuffisance en matière d'activité commerciale, la société reproche à la salariée de ne pas faire de prospection dont le minimum était de 4 visites par semaine. Or, contrairement à ce que mentionne la société, il n'est nullement indiqué dans le contrat de travail un minimum de démarches commerciales. De plus, les pièces du dossier démontrent que Madame [redacted] était en échanges avec des partenaires commerciaux, qu'elle s'est rapprochée d'entreprise implantées localement et qu'elle faisait répertorier l'hôtel dans les catalogues de salon comme le RDV France et le Club Hôtelier 78. Que sur ce premier grief la société ne rapporte aucun élément pour confirmer ses dires et ne procède que par voix d'affirmation.

Qu'enfin, les notes confirment la réalité des actions commerciales dans les semaines qui ont suivi le licenciement, de plus le tableau de transmission des données commerciales démontrent que l'employeur était régulièrement informé des résultats de l'établissement. Qu'il est important de noter, également, que Madame [REDACTED] était en congés payés du 01er au 16 septembre, puis en arrêt maladie du 26 septembre au 3 novembre 2018.

Que par conséquent, ce grief ne peut être retenu contre la salariée.

Concernant le non-respect de la réglementation, la société reproche à la salariée de ne pas avoir affiché la réglementation sur les allergènes, que la paie d'un extra n'a pas été traitée en temps réel.

Pourtant, en regardant attentivement les pièces du dossier, le Conseil constate que Madame Fatma AIT atteste qu'il a été décidé que sa remplaçante le ferait après décembre 2018, que la société ne peut sérieusement pas lui reprocher ce grief, que sur l'état de caisse de janvier et sur le retard de paiement d'un extra, outre le fait que la salariée était en congés payés puis en arrêt maladie à compter du 26 Septembre 2018, le conseil constate que Madame [REDACTED] avait sollicité le comptable à deux reprises en août et septembre 2018 pour faire un point global sur la comptabilité en que Monsieur COUTARD, dirigeant, était en copie de ses demandes et rien n'a été fait.

Que par conséquent, ce grief ne peut être retenu contre la salariée.

Concernant le manquement dans la formation des collaborateurs, Madame AIT atteste qu'elle a bien été formée par Madame [REDACTED] à l'hygiène, à la sécurité et aux ventes, que la société ne rapporte aucun élément pour confirmer ses dires.

Qu'enfin concernant le non-respect des procédures, la société reproche à la salariée ne n'avoir fait aucun dépôt de recettes entre le mois d'août et novembre 2018, pourtant la société oublie que Madame [REDACTED] JX était en congés payés du 02 au 15 septembre 2018 et placée en arrêt maladie à partir du 26 septembre 2018 jusqu'au 03 novembre 2018. Il est donc normal que la gérante soit contrainte de le faire pendant l'absence de la salariée. Il en va de même pour les clients Théâtre de Sartrouville et ITALCAMEL qui réclament des factures qui n'ont pas été envoyées depuis septembres 2018 alors que la salariée est en arrêt maladie.

Qu'enfin, concernant l'accueil du groupe XLA-GEF AUTO du 22 au 24 novembre 2018 et la visite du 21 et 22 novembre de Madame CLEMENSON de Choise hôtels, le conseil remarque que dès son retour de congés maladie le 03 novembre 2018, Madame [REDACTED] JUX n'exerçait plus ses fonctions de directrice d'hôtel, comme en atteste Madame VALTAT : « le 05 Novembre 2018, à son arrivée Madame COUTARD avait affecté Madame [REDACTED] au poste de réceptionniste ».

Que Monsieur RIBEIRO va confirmer les propos de Monsieur VALTAT « Suite à l'annonce de Monsieur COUTARD sur le non-retour de Madame [REDACTED] il me demande de vider son bureau, il m'a directement dit qu'il ne voulait plus d'elle .. à son retour d'arrêt maladie, elle est directement placée à la réception suite aux ordres de Monsieur COUTARD ».

Que Madame AIT MOKHTAR et Monsieur PINARD viendront confirmer les propos des deux salariés.

L'employeur ne peut sérieusement pas reprocher des griefs au poste de directrice alors que dès son retour de congés maladie Monsieur COUTARD l'a sciemment écarté de ses fonctions de directrice.

Madame [REDACTED] évoque la nullité de son licenciement sur le principe qu'elle a subi un harcèlement moral.

L'article 1154-1 du Code du travail prévoit en effet que le salarié doit établir les faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement.

Que sur ce point le Conseil constate que les faits ne sont pas assez probants et pas répétitifs pour constituer un harcèlement moral.

Par conséquence et compte tenu des développements précédents, le Conseil dit que le licenciement de Madame [REDACTED] est sans cause réelle et sérieuse.

Sur l'inconventionnalité des barèmes prévus par l'article L 1235-3 du Code du travail

Selon l'article 55 de la constitution du 4 octobre 1958 qui indique « les traités ou accords régulièrement ratifiés ou approuvés ont, dès leur publication, une autorité supérieure à celle des lois ».

Si le Conseil Constitutionnel est compétent pour contrôler la conformité des lois à la Constitutions, le contrôle de conformité des lois par rapport aux conventions internationales appartient aux juridictions ordinaires sous le contrôle de la cour de Cassation et du Conseil d'Etat.

La Cour de Cassation a établi que la convention n°158 était « directement applicable » et a souligné « la nécessité de garantir qu'il soit donné pleinement effet aux dispositions de la convention ».

L'article 10 de la convention n°158 de l'OIT, sur le licenciement, ratifié par la France le 16/03/1989, stipule que si les tribunaux « arrivent à la conclusions que le licenciement est injustifié, et si, compte tenu de la législation et de la pratique nationale, 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 a ordonner le versement d'une indemnité adéquate ou toute autres forme de réparation considérée comme appropriée ».

L'article 24 de la charte Sociale Européenne du 03/05/1996, ratifiée par la France le 07/05/1999 stipule « en vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la protection en cas de licenciement, les parties s'engagent a reconnaître le droit des travailleurs licenciées sas motifs valable a une indemnité adéquate ou toute autre réparation appropriée ».

Que par conséquent, l'article 24 de la Chate sociale européenne révisée bénéficie d'une applicabilité directe en droit interne français entre les personnes privées.

Qu'il convient de rappeler que l'applicabilité directe en droit interne de ce texte exclut, par nature, son adaptation par l'Etat partie, sauf à annihiler le critère de l'inconditionnalité, inhérent à la notion d'applicabilité directe.

Qu'en espèce l'article L 1235-3 du code du travail mentionne « si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge octroie au salarié une indemnisation a la charge de l'employeur dont le montant est compris entre les montants minimaux et maximaux fixés dans le tableau ».

Que les limitations prévus par l'article L 1253-3 du code du travail visant a plafonner les indemnités octroyés, sont susceptibles de contrevenir a l'applicabilité directe de l'article 24 de la Charte sociale européenne qu'a l'article 10 de la convention n°158 de l'OIT en ce qu'une indemnité adéquate ou réparation appropriée peut nécessairement dépasser les montants prévus dans ce plafond.

Que par conséquent les indemnités octroyés doivent être en adéquation avec le préjudice subi, qui ne peut, par définition, être limité ou anticipé, tel que cela ressort en particulier de l'interprétation de l'article 24 de la Chatre sociale européenne par le commuté européen des droits sociaux.

Que le plafonnement indemnitaire prévu à l'article L 253-3 du code du travail est incompatible, dans son principe, avec l'article 24 de la Charte sociale européenne et de l'article 10 de la convention n°158 de l'OIT ; qu'il revient donc au conseil d'apprécier, le cas échéant, la nécessité d'allouer une indemnité supérieure aux montants prévus a l'article L 1235-3 du code du travail, dans la recherche d'une réparation appropriée a titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Qu'enfin, le rôle du juge est de juger en droit et en équité et qu'en fixant un plafond maximum comme le prévoit l'article L 1253-3 du code du travail, il diminue considérablement voir supprime le pouvoir d'équité du juge.

Les dispositions de l'article L 1235-3 du code du travail précité qui instaure des maximas d'indemnisation indépendant du préjudice ne permettent pas la réparation intégrale du préjudice, de plus, leur très faible montant (2 mois pour un salarié présentant une ancienneté de plus un an dans notre espèce) les prive de tout caractère dissuasif.

Qu'il convient, enfin, de soulever, à l'encontre des moyens soulevés par la société, que la décision du conseil constitutionnel du 21/03/2017 relevait du contrôle de la constitutionnalité, non du contrôle de conventionalité dévolu aux juridictions ordinaires, et que par ailleurs, sur la décision de la Cour de Cassation du 17/07/2019, il ne s'agit que d'un avis et non d'une décision de fond.

Le Conseil dit que les barèmes prévus à l'article L 1235-3 du Code du travail est incompatible avec l'article 24 de la Charte sociale européenne et à l'article 10 de la convention n°158 de l'OIT.

Que par Conséquent, en l'espèce, au regard des éléments du dossiers, une rupture brutale du contrat de travail, les conditions de travail de la salariée, de son âge (40 ans) et de sa situation familiale au moment du licenciement, la société [redacted] sera condamnée à verser à Madame [redacted] Anabelle, au titre du licenciement sans cause réelle et sérieuses, la somme de 21 670,62 € nette, correspondant à 6 mois de salaire ; que cette condamnation sera assortie des intérêts aux taux légal à compter de la saisine du conseil.

Sur les demandes de dommages et intérêts pour d'exécution déloyale du contrat de travail et le manquement à l'obligation de sécurité

La salariée demande, en plus de sa demande d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, des dommages en réparation d'une exécution déloyale du contrat de travail et manquement à l'obligation de sécurité.

Il est constant que pour obtenir le versement de dommages et intérêts distincts de ceux qui peuvent être dûs au titre de l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement, la salariée doit établir l'existence d'un préjudice spécial et distinct du licenciement.

Le Conseil constate que Madame [redacted] ne fournit au conseil aucun élément sur un préjudice supplémentaire, outre celui qui lui a été accordé dans le cadre de la rupture de son contrat.

Le conseil déboute la salariée de sa demande sur ce point.

Sur la convention de forfait jour et le paiement des heures supplémentaires

Considérant, sur le forfait jour, que toute convention de forfait en jours doit être prévue par un accord collectif dont les stipulations assurent la garantie du respect des durées maximales de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires.

Que l'avenant n°70 du 03/07/2014 de la convention collective prévoit, pour ce qui concerne le forfait en jours, notamment, que le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours ou demi-journées travaillés, que le salarié ayant conclu une convention de forfait en jours bénéficie chaque année d'un entretien avec son supérieur hiérarchique, assurant le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé, de l'amplitude de ses journées d'activité et de sa charge de travail.

Que sur ce point la société [redacted] ne démontre pas que les stipulations de la convention collective et de l'article L 3121-64 du code du Travail, concernant le décompte du temps de travail, le respect du temps de repos hebdomadaire et de l'entretien individuel annuel avec le supérieur hiérarchique, aient été respectées.

Qu'en conséquence, la convention de forfait en jours est privée d'effet.

Considérant, sur les heures supplémentaires, que lorsque la convention de forfait en jours est privée d'effet et que le salarié sollicite le paiement d'heures supplémentaires, le litige est soumis aux règles de preuve régissant les heures supplémentaires.

Que l'article L 3171-4 du Code du travail dispose que la preuve des heures supplémentaires effectuées n'incombe spécialement à aucune des parties, et que, si l'employeur doit fournir au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement accomplis par la salariée, il appartient cependant à celle-ci de fournir préalablement au juge des éléments de nature à étayer sa demande.

Considérant qu'à l'appui de sa demande, Madame [redacted] X produit un tableau récapitulatif de ses heures supplémentaires effectuées, que pour autant, la société produit, à juste titre, les plannings mensuels signés par la salariée qui mentionnent un horaire hebdomadaire effectif de 39 heures par semaine. Que face à ses signatures, la salariée évoque une obligation de faire de la part de son employeur, sans en apporter la moindre preuve.

Qu'en conséquence, la salariée sera déboutée de sa demande.



Sur la demande de dommages et intérêts pour travail dissimulé

Qu'au vu des explications précédentes et que le Conseil n'ayant pas fait droit à la demande de la salariée sur sa demande de rappel des heures supplémentaires.

Qu'en conséquence, le Conseil ne fera pas droit à la demande de la salariée sur ce point.

Sur la demande de rappel de salaire sur la prime TREVPAR

Considérant que l'article II de l'avenant à un contrat de travail à durée indéterminée, directeur d'hôtel du 03 Janvier 2017, il est prévu le versement d'une prime spécifique de résultat en fonction du taux d'occupation.

Que l'argument de la société pour le non-paiement de cette prime ne saurait prospérer dans la mesure où la salariée produit le listing du taux d'occupation de l'hôtel à l'appui de son calcul, et qu'il n'est nullement mentionné dans le contrat de travail que cette prime n'est pas versée lorsque la salariée est en arrêt maladie.

Que par conséquent, le Conseil fera droit à la demande de Madame [X] et lui alloue la somme de 1 374,64 € à titre de rappel de salaire sur la prime TREVPAR et la somme de 137,46 € à titre de congés payés y afférent.

Sur la demande de rappel de salaire sur la rémunération variable annuelle

Considérant que le contrat de travail prévoit une prime de résultat et qu'elle est constituée par la somme de deux composantes à laquelle s'appliquent les règles de bonus/malus pour déterminer son montant à payer.

Que sur ce point, la société fait valoir, à juste titre, que les objectifs définis en début d'année 2018 n'ont pas été atteints et qu'elle en rapporte la preuve par les tableaux qu'elle produits.

Qu'en conséquence, le Conseil ne fera pas droit à la demande de la salariée sur ce point.

Sur la demande de rappel de salaire sur les congés payés

La salariée fait valoir qu'elle bénéficiait de 11 jours fériés d'après le tableau de suivi des jours fériés 2017/2018.

Considérant que la convention collective prévoit que les salariés comptant plus d'un an d'ancienneté bénéficient de 6 jours fériés garantis.

Or, en regardant les fiches de paie, le Conseil constate que la salariée a bénéficiée de 6 jours fériés qui lui ont été payés à tort car elle ne comptait pas un an d'ancienneté.

De plus, la salariée ayant demandé l'inopposabilité du forfait jour pour le paiement de ses heures supplémentaires, ne peut donc plus réclamer les 16 jours de RTT compris dans le forfait.

Qu'en conséquence, le Conseil ne fera pas droit à la demande de la salariée sur ce point.

Sur la demande de dommages et intérêts pour rupture vexatoire

S'il est vrai que la salariée peut prétendre à des dommages et intérêts lorsqu'elle établit que son licenciement s'est déroulé dans des conditions vexatoires ou humiliantes, il n'est demeure pas moins qu'elle doit rapporter la preuve de son préjudice.

Le Conseil constate que Madame [X] fournit au conseil aucun élément sur un préjudice.

Qu'en conséquence, le Conseil ne fera pas droit à la demande de la salariée sur ce point.

Sur l'exécution provisoire

Considèrent qu'aux termes de l'article R 1454-28 du Code du travail sont exécutoires de droit à titre provisoire les condamnations ordonnant le paiement de sommes au titre des rémunérations et indemnités mentionnées à l'article R 1454-14 du code du travail dans la limite de 9 mensualités.

Que l'exécution provisoire, compatible avec la nature de l'affaire, ne sera pas ordonnée, la partie demanderesse n'en démontrant pas la nécessité au sens de l'article 515 du Code de procédure civile.

Sur la demande d'article 700 du Code de procédure civile

Conformément aux articles 696 et 700 du Code de procédure civile, il serait inéquitable de laisser à la charge de Madame  X les frais irrépétibles qu'elle a dû engager dans la procédure à l'encontre de la société mais qu'il convient de les ramener à de justes proportions.

En conséquence, il lui sera alloué la somme de 1 200,00 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

**PAR CES MOTIFS**

Le Bureau de Jugement du Conseil de Prud'hommes de Saint Germain en Laye, section Encadrement, statuant en audience publique, par jugement contradictoire et en premier ressort,

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

**DIT** que le forfait jour est inopposable à Madame Anabelle  ;

**DIT** que les barèmes prévus à l'article L 1235-3 du Code du travail est incompatible avec l'article 24 de la Charte sociale européenne et à l'article 10 de la convention n° 158 de l'OIT ;

**CONDAMNE** la S.A.R.L. F  TOIS à payer à Madame Anabelle  X les sommes suivantes :

- 21 670,62 € nets à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse
- 1 374,64 € au titre de rappel de salaire sur la prime TREVPAR
- 137,46 € au titre des congés payés afférents
- 1 200,00 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ;

**ORDONNE** à la S.A.R.L.  S la remise d'un bulletin de salaire et d'une attestation Pôle emploi conformes au présent jugement, sous astreinte de 50,00 € par jour de retard à compter du 21ème jour de la notification du jugement ;

**CONDAMNE** la S.A.R.L.  à payer les intérêts de droit sur les salaires et éléments de salaire à compter du 04 Avril 2019, date de réception par le défendeur de la convocation à l'audience du bureau de conciliation et de conciliation et du prononcé pour le surplus ;

**RAPPELLE** que par application de l'article R 1454-28 du Code du travail, l'exécution provisoire est de droit pour la remise des documents et pour les indemnités énoncées à l'article R 1454-14 dans la limite de neuf mois de salaires et fixe pour ce faire la moyenne des trois derniers mois à la somme de 3 611,77 € ;

**DEBOUTE** Madame Anabelle  du surplus de ses demandes ;

**DEBOUTE** la S.A.R.L.  IS de sa demande au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ;

**CONDAMNE** la S.A.R.L.  S aux éventuels dépens comprenant les frais d'exécution du présent jugement.

**LE GREFFIER,**



**LE PRÉSIDENT,**

