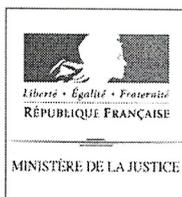


CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE PARIS

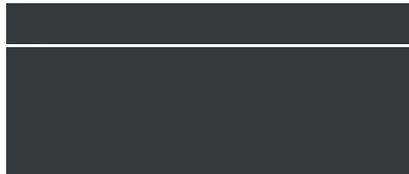
27 rue Louis Blanc - 75484 Paris Cedex 10

Bureau d'ordre central
Service des notifications (SCM)
Chef de service : Tiffany DELEAU
Tél. : 01.40.38.52.56 ou 54.25
Fax : 01.40.38.54.23



N° RG F 21/03213 - N° Portalis 352I-X-B7F-JNFGR

LRAR



NOTIFICATION d'un JUGEMENT
(Lettre recommandée avec A.R.)

Je vous notifie l'expédition certifiée conforme du jugement rendu le 31 Août 2022 dans l'affaire visée en référence.

Cette décision est susceptible du recours suivant : **APPEL**, dans le délai d'un mois à compter de la date à laquelle vous avez signé l'avis de réception de cette notification.

L'appel est formé, instruit et jugé suivant la procédure avec représentation obligatoire. Il est formé devant la chambre sociale de la cour d'appel de Paris (34 quai des Orfèvres-75001 Paris).

A défaut d'être représenté par un défenseur syndical, vous êtes tenu de constituer avocat.

Je vous invite à consulter les dispositions figurant au verso de ce courrier.

Paris, le 12 Septembre 2022
P/O Le greffier



Computation des délais de recours pour l'appel, le pourvoi en cassation et l'opposition

Art. 528 du code de procédure civile : délai à l'expiration duquel un recours ne peut plus être exercé court à compter de la notification du jugement, à moins que ce délai n'ait commencé à courir, en vertu de la loi, dès la date du jugement.

Le délai court même à l'encontre de celui qui notifie.

Art. 642 du code de procédure civile : Tout délai expire le dernier jour à vingt-quatre heures. Le délai qui expirerait normalement un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

Art. 643 du code de procédure civile : Lorsque la demande est portée devant une juridiction qui a son siège en France métropolitaine, les délais de comparution, d'appel, d'opposition, de recours en révision et de pourvoi en cassation sont augmentés de :

1° un mois pour les personnes qui demeurent en Guadeloupe, en Guyane, à la Martinique, à La Réunion, à Mayotte, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin, à Saint-Pierre-et-Miquelon, en Polynésie française, dans les îles Wallis et Futuna, en Nouvelle-Calédonie et dans les Terres australes et antarctiques françaises ;

2° deux mois pour celles qui demeurent à l'étranger.

Art. 668 du code de procédure civile : La date de la notification par voie postale, sous réserve de l'article 647-1, est, à l'égard de celui qui y procède, celle de l'expédition, et, à l'égard de celui à qui elle est faite, la date de la réception de la lettre.

1 - APPEL

Art. R. 1461-1 du code du travail : [...] Le délai d'appel est d'un mois. A défaut, d'être représentées par la personne mentionnée au 2° de l'article R. 1453-2 (défenseur syndical), les parties sont tenues de constituer avocat. Les actes de cette procédure d'appel qui sont mis à la charge de l'avocat sont valablement accomplis par la personne mentionnée au 2° de l'article R. 1453-2. De même, ceux destinés à l'avocat sont valablement accomplis auprès de la personne précitée.

Art. R. 1461-2 du code du travail : L'appel est formé devant la chambre sociale de la cour d'appel. Il est formé, instruit et jugé suivant la procédure avec représentation obligatoire.

Appel d'une décision de sursis à statuer

Art. 380 du code de procédure civile : La décision de sursis peut être frappée d'appel sur autorisation du premier président de la cour d'appel s'il est justifié d'un motif grave et légitime.

La partie qui veut faire appel saisit le premier président, qui statue dans la forme des référés. L'assignation doit être délivrée dans le mois de la décision.

S'il fait droit à la demande, le premier président fixe le jour où l'affaire sera examinée par la cour, laquelle est saisie et statue comme en matière de procédure à jour fixe ou, comme il est dit à l'article 948, selon le cas.

Appel d'une décision ordonnant une expertise

Art. 272 du code de procédure civile : La décision ordonnant l'expertise peut être frappée d'appel indépendamment du jugement sur le fond sur autorisation du premier président de la cour d'appel s'il est justifié d'un motif grave et légitime. La partie qui veut faire appel saisit le premier président qui statue en la forme des référés. L'assignation doit être délivrée dans le mois de la décision. S'il fait droit à la demande, le premier président fixe le jour où l'affaire sera examinée par la cour, laquelle est saisie et statue comme en matière de procédure à jour fixe ou comme il est dit à l'article 948 selon le cas. Si le jugement ordonnant l'expertise s'est également prononcé sur la compétence, l'appel est formé, instruit et jugé selon les modalités prévues aux articles 83 à 89.

2 - POURVOI EN CASSATION

Art. 612 du code de procédure civile : Le délai de pourvoi en cassation est de deux mois, sauf disposition contraire.

Art. 613 du code de procédure civile : Le délai court, à l'égard des décisions par défaut, à compter du jour où l'opposition n'est plus recevable.

Art. 973 du code de procédure civile : Les parties sont tenues, sauf disposition contraire, de constituer un avocat au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation. Cette constitution emporte élection de domicile.

Art. 974 du code de procédure civile : Le pourvoi en cassation est formé par déclaration au secrétariat-greffe de la Cour de cassation.

Art. 975 du code de procédure civile : La déclaration de pourvoi contient, à peine de nullité :

1° Pour les personnes physiques : l'indication des nom, prénoms, domicile du demandeur en cassation ;

Pour les personnes morales : l'indication de leur forme, leur dénomination, leur siège social ;

2° L'indication des nom, prénoms et domicile du défendeur, ou, s'il s'agit d'une personne morale, de sa dénomination et de son siège social ;

3° La constitution de l'avocat au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation du demandeur ;

4° L'indication de la décision attaquée.

La déclaration précise, le cas échéant, les chefs de la décision auxquels le pourvoi est limité.

Elle est datée et signée par l'avocat au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation.

3 - OPPOSITION

Art. 490 du code de procédure civile : [...] L'ordonnance rendue en dernier ressort par défaut est susceptible d'opposition. Le délai d'opposition est de quinze jours.

Art. 571 du code de procédure civile : L'opposition tend à faire rétracter un jugement (ordonnance) rendu(e) par défaut. Elle n'est ouverte qu'au défaillant.

Art. 572 du code de procédure civile : L'opposition remet en question, devant le même juge, les points jugés par défaut pour qu'il soit à nouveau statué en fait et en droit. Le jugement frappé d'opposition n'est anéanti que par le jugement qui le rétracte.

Art. 573 du code de procédure civile : L'opposition est faite dans les formes prévues pour la demande en justice devant la juridiction qui a rendu la décision. [...]

Art. 574 du code de procédure civile : L'opposition doit contenir les moyens du défaillant.

Art. R. 1455-9 du code du travail : La demande en référé est formée par le demandeur soit par acte d'huissier de justice, soit dans les conditions prévues à l'article R. 1452-1. [...]

Art. R. 1452-1 du code du travail : Le conseil de prud'hommes est saisi soit par une demande, soit par la présentation volontaire des parties [...].

Art. R. 1452-2 du code du travail : La demande est formée au greffe du conseil de prud'hommes. Elle peut être adressée par lettre recommandée. Outre les mentions prescrites par l'article 58 du code de procédure civile, la demande mentionne chacun des chefs de demande.

CONSEIL DE
PRUD'HOMMES
DE PARIS
27 Rue Louis Blanc
75484 PARIS CEDEX 10
Tél : 01.40.38.52.00

REPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COPIE EXECUTOIRE

JUGEMENT

Contradictoire en premier ressort

SECTION
Encadrement chambre 4

as

Prononcé par mise à disposition au greffe le **31 août 2022**
En présence de Madame Audrey SCIBERRAS, Greffière

Débats à l'audience du **20 juin 2022**

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

Madame Emmanuelle HOUSARD DE LA POTTERIE, Présidente Conseiller (S)
Madame Faboula SISSOKO, Assesseur Conseiller (S)
Madame Sita CLEMENT, Assesseur Conseiller (E)
Madame Sophie LASSON, Assesseur Conseiller (E)

Assistés lors des débats de Madame Audrey SCIBERRAS, Greffière

N° RG F 21/03213 -

NPortalis 352I-X-B7F-JNFGR

ENTRE

NOTIFICATION par
LR/AR du :



Délivrée
au demandeur le :

Assistée de Me Bénédicte ANAV-ARLAUD (Avocat au barreau d'AVIGNON)

au défendeur le :

DEMANDEUR

COPIE EXÉCUTOIRE
délivrée à :

ET

le :

RECOURS n°



fait par :

le :

*Représentée par Me Andréa AZAIS K0168 (Avocat au barreau de PARIS)
substituant Me Romain MICHALCAK K0168 (Avocat au barreau de PARIS)*

par L.R.
au S.G.

DEFENDEUR

PROCÉDURE

- Saisine du Conseil le 16 avril 2021.
- Convocation de la partie défenderesse, par lettre recommandée dont l'accusé réception a été retourné au greffe avec signature en date du 6 mai 2021, à l'audience de conciliation et d'orientation du 24 novembre 2021.
- À l'audience de conciliation et d'orientation du 24 novembre 2021, les parties étaient représentées. Faute d'accord entre elles, l'affaire a été renvoyée à l'audience de jugement du 20 juin 2022.
- Débats à l'audience de jugement du 20 juin 2022, à l'issue de laquelle, les parties ont été avisées de la date et des modalités du prononcé par mise à disposition, fixé au 31 août 2022.
- Les conseils des parties ont déposé des conclusions.

Chefs de la demande

- Dommages et intérêts manquement à l'obligation de sécurité 10 000,00 €
- Dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail 8 000,00 €
- A titre principal :
- Indemnité pour licenciement nul à titre principal 120 000,00 €
- A titre subsidiaire :
- Indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse à titre subsidiaire 92 785,11 €
- En tout état de cause :
- Dommages et intérêts pour licenciement brutal et vexatoire 20 000,00 €
- Article 700 du Code de Procédure Civile 3 000,00 €
- Exécution provisoire
- Intérêts au taux légal
- Dépens

- Article 700 du Code de Procédure Civile 2 500,00 €
- Dépens

ARGUMENTS EXPOSÉS À LA BARRE PAR LES PARTIES

1. La demanderesse

Par la voix de son conseil, Madame [REDACTED] expose qu'elle a été engagée par la Société [REDACTED] 30 avril 2007 en qualité de chef de projet par contrat à durée indéterminée, statut cadre. La convention collective applicable est celle des ingénieurs et cadres de la métallurgie. Madame [REDACTED] n'a cessé d'évoluer au sein de l'entreprise et a occupé en dernier ressort les fonctions de responsable conseil et intégration *fashion on demand*.

Madame [REDACTED] a assumé, tout au long de la relation professionnelle, une charge de travail énorme, accompagnée d'un stress récurrent lié à ses responsabilités. Elle disposait d'une autonomie importante et n'a jamais compté son temps de travail, comme le montre les nombreuses heures supplémentaires qu'elle a effectuées et qui ne lui ont jamais été réglées. En juillet 2020, la Société [REDACTED] lui a imposé une charge supplémentaire sans contrepartie financière, et face à cette charge de trop, Madame

██████████ s'est retrouvée en arrêt de travail pour épuisement professionnel le 24 août 2020. Contre toute attente et pour toute réponse à cette situation, la Société ██████████ a licencié Madame ██████████ le 12 octobre 2020, pour des prétendus griefs qui ne reposent sur aucun fondement.

Madame ██████████ demande au Conseil de juger son licenciement nul car du fait d'une discrimination liée à son état de santé, et subsidiairement sans cause réelle et sérieuse. Elle demande également la reconnaissance des différents préjudices qu'elle a subi du fait des manquements de la Société ██████████ à ses obligations d'exécution loyale du contrat de travail, de sécurité et enfin en raison des circonstances brutales et vexatoires de la rupture.

2. La défenderesse

Par la voix de son conseil, la Société ██████████ expose que c'est avec une parfaite mauvaise foi que Madame ██████████ tente de faire reconnaître une soi disant discrimination exercée à son égard en raison de son état de santé, rien ne reliant ses arrêts de travail prescrits par son médecin traitant à ses conditions de travail, à savoir une prétendue surcharge de travail.

La Société ██████████ a en revanche rapidement fait le constat que Madame ██████████, engagée du fait de ses 11 années d'expérience, n'était pas au rendez-vous professionnel attendu par l'entreprise, qui avait besoin d'un cadre disposant d'une expertise suffisante pour être complètement autonome. Or tel n'était pas le cas de Madame ██████████.

C'est donc contrainte par l'attitude excessive et conflictuelle de Madame ██████████, ainsi que son absence d'autonomie sur son poste, que la Société ██████████ a décidé de mettre un terme à la relation de travail, cette dernière ne correspondant pas aux compétences attendues pour le poste.

La Société ██████████ demande donc le rejet de toutes les demandes de Madame ██████████, les multiples demandes de dommages et intérêts formulées par cette dernière n'étant pas plus fondées que la discrimination alléguée.

DISCUSSION ET MOTIF DE LA DÉCISION

Sur la demande de juger le licenciement nul, subsidiairement sans cause réelle et sérieuse, et les conséquences financières afférentes

Madame ██████████ soutient qu'elle a été victime d'un traitement discriminatoire en raison de son état de santé.

L'article L.1132-1 du Code du travail expose que « *Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L.3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou*

mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français. ».

L'article L.1134-1 du Code du travail prévoit qu'en cas de litige relatif à l'application de ce texte, il appartient au salarié d'apporter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte et qu'au vu de ces éléments il appartient à l'employeur de démontrer que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Le Conseil juge que Madame [REDACTED] ne fait qu'alléguer qu'elle a été licenciée en raison de son état de santé, mais n'apporte aucun élément probant permettant de caractériser cette discrimination.

En conséquence, le Conseil déboute la demande à titre principal de juger nul le licenciement de Madame [REDACTED] et des conséquences financières afférentes.

Les limites du litige sont circonscrites aux griefs contenus dans la lettre de licenciement pour cause réelle et sérieuse en date 12 octobre 2020 :

- *Vos attentes, aspirations, états d'âme, contradictions ont pour effet une sur-sollicitation de vos managers qui doivent vous consacrer un temps anormalement important au vue de votre expérience. En effet, Lectra attend d'un collaborateur disposant d'une rémunération de plus de 100 000€ brut annuel à objectifs atteints, de l'autonomie, de l'efficacité, une stabilité et le fait d'être porteur de solutions ;*
- *Vos managers successifs gèrent des équipes et ne peuvent ainsi être sollicités soit à votre demande soit parce que les situations générées par votre activité l'imposent (comme certains conflits que vous avez pu générer avec des directeurs par exemple) ;*
- *Lectra cherche constamment à vous ménager, à vous accompagner mais au final malgré les efforts conjugués de l'entreprise et de vos managers successifs nous ne pouvons que constater les difficultés perdurent voire empirent ;*
- *Un des derniers incidents en date s'est produit lors d'une formation qui s'est déroulée les 29 novembre 2019 et 11 mars 2020 ... alors que cette formation se voulait extrêmement positive, entourée d'une équipe et d'un management bienveillant, vous vous êtes effondrée en larmes, le 11 mars 2020, évoquant oralement devant l'assistance une fois de plus vos états d'âmes, votre situation et plus globalement votre mal être constant qui finit tout bonnement par vous caractériser ;*
- *Une dernière tentative de votre management de vous confier une mission de business développement « footwear » pour tenir compte à nouveau de votre situation n'a pas trouvé grâce à vos yeux, engendrant à nouveau des sur réactions de votre part et renforçant, si besoin était, le malaise actuel.*

Conformément aux dispositions des articles L.1232-1 et L.1235-1 du Code du travail, la cause d'un licenciement doit, d'une part, être réelle, ce qui implique d'abord une cause objective, existante et exacte et, d'autre part, sérieuse, c'est-à-dire revêtir une certaine gravité qui rende la continuation du travail impossible, sans dommage pour l'entreprise, et nécessite impérativement de procéder au licenciement ; elle doit constituer la véritable cause du licenciement.

L'administration de la preuve est l'oeuvre commune des parties, mais il incombe à l'employeur d'alléguer les faits précis sur lesquels il fonde le licenciement.

Le Conseil, qui relève que Madame [REDACTED] produit plusieurs documents faisant apparaître la satisfaction de son employeur à son égard, qui l'a par ailleurs fait évoluer au sein de l'entreprise de façon régulière pendant 13 années, juge que la Société [REDACTED] n'apporte ni argumentaire, ni pièces probantes permettant de caractériser le

licenciement, l'ensemble des griefs et pièces versés à l'appui de ses dires, ne faisant qu'apparaître l'existence d'un malaise de Madame [REDACTED] dans ses fonctions mais ne caractérisant en rien une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Le Conseil juge le licenciement de Madame [REDACTED] non fondé.

Le Conseil fixe le salaire moyen mensuel brut de Madame [REDACTED] à 6 941,66 euros.

En conséquence, le Conseil condamne la Société [REDACTED] à verser à Madame [REDACTED] la somme de 41 649,96 euros à titre d'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Sur la demande de dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail

Conformément aux dispositions de l'article L. 1222-1 du Code du travail « *Le contrat de travail est exécuté de bonne foi* ».

L'exécution déloyale du contrat de travail est un manquement volontaire et délibéré de l'employeur à ses obligations découlant de son contrat de travail.

Madame [REDACTED] soutient que la Société [REDACTED] a manqué à son obligation d'exécuter de bonne foi le contrat de travail en la soumettant à une surcharge excessive de travail, face à des objectifs toujours plus élevés et à une pression permanente, l'ayant conduite à un épuisement professionnel, notamment par les nombreuses heures supplémentaires qu'elle a effectuées pour le compte de son employeur, qui n'a jamais mis en place aucun suivi de sa charge de travail, et ce malgré son alerte.

Le Conseil, après avoir constaté qu'une alerte a été effectuée par Madame [REDACTED] le 21 juillet 2020 auprès de la Société [REDACTED], et après avoir rappelé qu'il appartient à l'employeur de fournir les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par la salariée, relève qu'à l'exception d'un entretien annuel de 2014, aucun autre document n'est versé aux débats justifiant l'organisation d'entretiens annuels avec la salariée ou l'existence de tout autre dispositif visant à assurer le suivi de la charge ou de l'organisation du travail de Madame [REDACTED].

En l'espèce, la Société [REDACTED] a incontestablement manqué, de façon délibérée, à ses obligations contractuelles en particulier, en s'abstenant de mettre en place un système de suivi et de contrôle de la charge de travail de Madame [REDACTED] entraînant ainsi un déséquilibre manifeste entre vie professionnelle et vie personnelle.

Le Conseil reconnaît ainsi l'existence d'un préjudice pour exécution déloyale du contrat de travail.

En conséquence, le Conseil condamne la Société [REDACTED] à verser à Madame [REDACTED] la somme de 6 941,66 euros à titre de dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail.

Sur la demande de dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité

Aux termes de l'article L.4121-1 du Code du travail « *L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.*

Ces mesures comprennent :

1° Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L.4161-1 ;

2° Des actions d'information et de formation ;

3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes. ».

Madame [REDACTED] affirme que la Société [REDACTED] a particulièrement manqué à son obligation de sécurité à son égard en ce qu'elle ne lui a pas donné les moyens utiles et adaptés sur les 9 postes qu'elle a occupés distinctement pendant toute la durée de la relation contractuelle, l'entreprise ne lui ayant dispensé aucune formation et la salariée n'ayant eu de cesse de devoir s'adapter par ses propres moyens à chaque nouveau poste.

La Société [REDACTED] conteste ce manquement et produit, pour justifier qu'elle a accompagné Madame [REDACTED] et qu'elle lui donné les moyens nécessaires pour pouvoir s'adapter à chaque nouveau poste de travail et ce pendant toute la durée de la relation professionnelle, le passeport formation de la salariée qui récapitule toutes les formations suivies par cette dernière et à la lecture duquel le Conseil relève un total de 28 formations différentes correspondant à 48,5 jours de formation entre 2010 à 2020.

Le Conseil juge que le manquement de la Société [REDACTED] soulevé par Madame [REDACTED] n'est pas caractérisé.

En conséquence, le Conseil déboute Madame [REDACTED] de sa demande de dommages et intérêts pour manquement à l'obligation légale de sécurité.

Sur la demande de dommages et intérêts pour licenciement brutal et vexatoire

Madame [REDACTED] soutient avoir subi un préjudice moral du fait des circonstances particulièrement humiliantes et vexatoires de son licenciement, la salariée étant en arrêt de travail au moment du licenciement et n'ayant jamais pu aller récupérer ses affaires, ni dire aurevoir à ses équipes.

Madame [REDACTED] n'apporte aucun élément probant justifiant que la Société aurait eu, permis ou toléré envers elle des actes, expressions ou écrits insultants, humiliants ou inappropriés constituant un préjudice distinct.

Le Conseil juge la demande de dommages et intérêts pour licenciement brutal et vexatoire non caractérisée.

En conséquence, le Conseil déboute Madame [REDACTED] de sa demande pour licenciement brutal et vexatoire.

Sur la demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile

Considérant qu'il serait inéquitable de laisser subir à Madame [REDACTED] les frais irrépétibles de l'instance.

En conséquence, le Conseil condamne la Société [REDACTED] à verser à Madame [REDACTED] la somme de 1 000 euros au titre des dispositions de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

Sur la demande reconventionnelle au titre de l'article 700 du code de procédure civile

La partie défenderesse ayant succombé à l'instance.

En conséquence, le Conseil déboute la Société [REDACTED] de sa demande reconventionnelle sur le fondement des dispositions de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

PAR CES MOTIFS

Le Conseil statuant publiquement, après en avoir délibéré conformément à la loi a prononcé, par mise à disposition au greffe, le 31 août 2022, le jugement contradictoire en premier ressort suivant :

Fixe le salaire moyen mensuel de Madame [REDACTED] à **6 941,66 €** bruts.

Juge la discrimination non fondée.

Dit le licenciement sans cause réelle ni sérieuse.

Condamne la SA [REDACTED] à verser à Madame [REDACTED] les sommes suivantes :

- 41 649,96 € à titre d'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse
- 6 941,66 € à titre de dommages-intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité

Avec intérêts au taux légal à compter du jour du prononcé du jugement.

- 1 000,00 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile

Déboute Madame [REDACTED] du surplus de ses demandes.

Déboute la SA [REDACTED] de sa demande formée au titre de l'article 700 du Code de procédure civile, et la condamne au paiement des entiers dépens.

LA GREFFIÈRE
en charge de la mise à disposition,



Audrey SCIBERRAS

LA PRÉSIDENTE,



Emmanuelle HOUSARD DE LA POTTERIE

**EXPÉDITION CERTIFIÉE CONFORME
REVÊTUE DE LA FORMULE EXÉCUTOIRE**

[REDACTED]
[REDACTED]
C/
[REDACTED]

Jugement prononcé le : 31 Août 2022

En conséquence, la République française mande et ordonne à tous huissiers de justice, sur ce requis, de mettre ledit jugement à exécution, aux procureurs généraux et aux procureurs de la République près les tribunaux judiciaires d'y tenir la main, à tous commandants et officiers de la force publique de prêter main-forte lorsqu'ils en seront légalement requis.

En foi de quoi le présent jugement a été signé par le président et le greffier.

La présente expédition (en 08 pages) revêtue de la formule exécutoire est délivrée le 12 Septembre 2022 par le directeur de greffe adjoint du tribunal judiciaire à :

[REDACTED]

P/ Le directeur de greffe adjoint
L'adjointe administrative

Sandrine CARTIAUX-MARLIOT