

Le 30 septembre 2024

Section
Industrie

Numéro d'affaire
2023-00013294

Référence de l'affaire
**FAUCHIER ET AUTRES C/ SEM ABATTOIRS DE
BERGERAC ET AUTRES**

SEM ABATTOIRS DE BERGERAC
ROUTE DE ST ALVÈRE
24100 BERGERAC

NOTIFICATION D'UNE DÉCISION

Le bureau de jugement du conseil de Prud'hommes de Bergerac a rendu le lundi 23 septembre 2024, la décision dont vous trouverez copie ci-jointe.

Vous pouvez **faire appel** à cette décision dans un délai **d'un mois à compter de la présente notification**. Sauf à être représenté(e) par un défenseur syndical, vous devez recourir à un avocat pour faire appel. L'appel doit être porté devant la chambre sociale de la cour d'appel de Bordeaux (PLACE DE LA REPUBLIQUE 33077 BORDEAUX).

Nous attirons votre attention sur le fait que **seuls les défenseurs syndicaux territorialement compétents** pour exercer leurs fonctions devant la cour d'appel de Bordeaux (art. L. 1453-4 du code du travail) peuvent interjeter appel en votre nom. Si vous avez été représenté par un défenseur syndical en première instance, ce dernier pourra également interjeter appel en votre nom.

L'auteur d'un recours abusif ou dilatoire peut être condamné à une amende civile et au paiement d'une indemnité à l'autre partie.

Certaines dispositions législatives et réglementaires sont reproduites ci-après. Afin de vous aider dans leur lecture, vous pouvez vous rendre sur : <https://www.justice.fr/lexique>

Article R. 1454-26 du code du travail : Les décisions du conseil de prud'hommes sont notifiées aux parties par le greffe de ce conseil au lieu de leur domicile. La notification est faite par lettre recommandée avec avis de réception sans préjudice du droit des parties de les faire signifier par acte d'huissier de justice.

Les parties sont informées des mesures d'administration judiciaire par tous moyens.

Lorsque le bureau de conciliation et d'orientation a pris une décision provisoire palliant l'absence de délivrance par l'employeur de l'attestation prévue à l'article R. 1234-9, la décision rendue au fond par le bureau de jugement est notifiée à l'agence de Pôle emploi dans le ressort de laquelle est domicilié le salarié. Pôle emploi peut former tierce opposition dans le délai de deux mois.

Article 559 du code de procédure civile : En cas d'appel principal dilatoire ou abusif, l'appelant peut être condamné à une amende civile d'un maximum de 10 000 euros, sans préjudice des dommages-intérêts qui lui seraient réclamés. Cette amende, perçue séparément des droits d'enregistrement de la décision qui l'a prononcée, ne peut être réclamée

aux intimés. Ceux-ci peuvent obtenir une expédition de la décision revêtue de la formule exécutoire sans que le non-paiement de l'amende puisse y faire obstacle.

Article L. 1453-4 du code du travail : Un défenseur syndical exerce des fonctions d'assistance ou de représentation devant les conseils de prud'hommes et les cours d'appel en matière prud'homale.

Il est inscrit sur une liste arrêtée par l'autorité administrative sur proposition des organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, national et multiprofessionnel ou dans au moins une branche, dans des conditions définies par décret.

Le défenseur syndical intervient sur le périmètre d'une région administrative.

Article 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, 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.

Article R. 1461-2 du code du travail : L'appel est porté devant la chambre sociale de la cour d'appel.

Il est formé, instruit et jugé suivant la procédure avec représentation obligatoire.

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

Section
Industrie

Numéro d'affaire
2023-00013294

Référence de l'affaire
FAUCHIER ET AUTRES C/ SEM ABATTOIRS DE BERGERAC ET AUTRES

Numéro de minute

NO24177

**POUR EXPÉDITION CERTIFIÉE CONFORME
Le Greffier**



JUGEMENT

Contradictoire, rendu(e) en premier ressort

Prononcé(e) par mise à disposition du 23 septembre 2024.

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

Jean-Claude Valbusa , conseiller employeur, président;
Olivier Baldan , conseiller employeur, assesseur;
Jean Luc Laval , conseiller salarié, assesseur;
Patricia Parra , conseiller salarié, assesseur.

Assisté(es) de Vanessa Christian, greffier, lors des débats et du prononcé.

ENTRE

Madame Marie José Fauchier

8 le Clos des Pradasques

24130-LA FORCE

Représentée par Maître Guillaume DEGLANE, avocat au barreau
de Périgueux

PARTIE EN DEMANDE

ET

LES FAITS :

Le 06 avril 2009 Mme FAUCHIER est embauchée par la régie autonome d'abattage du Bergeracois par le biais d'un contrat à durée déterminé pour exercer les fonctions de responsable qualité.

La convention collective opposable est la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros de viande.

La salariée bénéficie du statut d'agent de maîtrise niveau 4, échelon 3. La date de fin du contrat est fixée au 05 octobre 2009.

Le 05 octobre 2009 un nouveau contrat à durée déterminé est conclu entre les parties. Le terme de celui-ci est fixé au 14 décembre 2009.

Le 16 février 2010 les parties poursuivent la relation contractuelle par la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Par avenant du 19 juin 2012, le salaire mensuel brut de Mme FAUCHIER est porté à 2.150€.

Par avenant du 24 juillet 2019, la classification de Mme FAUCHIER évolue au niveau 6 échelons 3 avec une rémunération mensuelle brute portée à 2.179 €.

Le 01 janvier 2020 Mme FAUCHIER est élue membre titulaire du CSE.

Le 01 janvier 2021, la gestion de l'abattoir municipal est confiée à la SEMAB (société d'économie mixte des abattoirs du Bergeracois). Le contrat de travail se poursuit aux mêmes conditions avec cette nouvelle entité juridique.

Le 18 janvier 2022, le médecin du travail déclare Mme FAUCHIER inapte à son poste de travail sans reclassement possible.

Le 26 avril 2022, l'inspection du travail autorise le licenciement de Mme FAUCHIER qui bénéficiait du statut protecteur en raison de son mandat d'élue CSE.

Le 27 avril 2022 la SEMAB notifie à Mme FAUCHIER son licenciement pour inaptitude.

Le 26 avril 2023 Mme FAUCHIER saisit le conseil de prud'hommes de Bergerac

PRETENTIONS ET MOYENS DES PARTIES :

Avant tout débat, Mme FAUCHIER demande au conseil de procéder à une jonction des deux dossiers qu'elle a déposé. A savoir les dossiers 2023-000-13294 et 2023-000-13297.

Mme FAUCHIER saisit le conseil d'une demande de nullité de la rupture de son contrat de travail en raison des faits de harcèlement moral qu'elle dit avoir subi.

En 2011 elle affirme avoir subi un harcèlement sexuel de la part de M. CAVASIN et avoir dénoncé ces faits en 2013 sans que son directeur, M. ALLEGRE, n'entreprenne la moindre démarche pour les faire cesser. En l'absence de réaction de sa direction, elle a alerté le directeur des services techniques de la mairie de Bergerac et c'est suite à ce signalement que Mr CAVASIN a finalement été licencié pour faute grave. Par la suite M. CAVASIN a saisi le conseil de prud'hommes de Bergerac qui a jugé que son licenciement ne reposait sur aucune cause réelle et sérieuse. La Régie autonome des abattoirs du Bergeracois a fait appel de cette décision et la cour d'appel de Bordeaux, dans son arrêt du 25 octobre 2017, a jugé que le comportement de M. CAVASIN à l'égard de Mme FAUCHIER constituait bien un harcèlement sexuel.

Suite à cette dénonciation elle dit et fournit à ce titre de nombreuses attestations, avoir subi des représailles de la part de certains salariés sous forme d'injures et de menaces ainsi qu'une agression physique lors de laquelle elle a été totalement immergée dans un bac d'eau, à deux reprises, par trois de ses collègues de travail. Elle affirme avoir dénoncé ces faits à son employeur, lequel n'a pris aucune mesure pour les faire cesser. Mme FAUCHIER affirme également qu'elle a tout au long de sa relation contractuelle, en sa qualité de technicienne vétérinaire et de représentante du personnel, tenté d'alerter son employeur des divers manquements relatifs à la conformité et aux règles de sécurité sans réaction de sa part, bien au contraire celui-ci envisageant de la sanctionner au titre d'une prétendue désobéissance.

Elle évoque également le projet de note de mars 2018 qu'elle a réalisé pour répondre à un contrôle des services vétérinaires et transmet à M. STEPHANO, lequel a apposé sur le document la mention suivante « *cette copie mérite 0/20 ce n'est pas à moi de faire ce travail de correction* ». Mme FAUCHIER s'est sentie humilié par cette remarque.

Elle affirme avoir fait l'objet d'agressions verbales de la part de client et les avoir signalées à sa direction sans réaction de sa part.

Pour elle, l'ensemble de ces éléments démontrent des agissements qui ont eu pour effet de compromettre gravement son état de santé mentale puisqu'elle doit voir un psychiatre de façon régulière et qu'elle s'est vu prescrire des antidépresseurs. De plus une reconnaissance du burn-out en maladie professionnelle a été rendue par La CPAM DORDOGNE en date du 10 juillet 2023.

Mme FAUCHIER précise également que les manquements de son employeur à son encontre ont perdurés après la rupture de son contrat de travail car celui-ci lui a remis une attestation Pole Emploi conforme pratiquement 3 mois après son licenciement et ce seulement après l'intervention de l'inspection du travail.

Au vu de son argumentation, Mme FAUCHIER demande au conseil de reconnaître les faits de harcèlement moral dont elle a fait l'objet et de condamner la SEMAB à lui verser la somme de 30.000€, soit 12 mois de salaire, à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral.

Son licenciement est intervenu suite à sa déclaration d'inaptitude simple avec impossibilité de reclassement. Or l'inspecteur du travail a souligné, bien que cela ne relève pas de sa compétence, que les divers manquements de la SEMAB s'agissant de l'exécution de son mandat de salarié protégé ont pu conduire à son inaptitude au travail. De plus la reconnaissance en maladies professionnelles de son burn-out par la CPAM Dordogne démontre que l'inaptitude ayant conduit à la rupture de son contrat de travail trouve son origine dans des causes professionnelles.

Elle requiert à ce titre la condamnation de son employeur à lui verser une indemnité spéciale de licenciement à hauteur 9.121.68€ bruts ainsi qu'une indemnité compensatrice de préavis à hauteur de 5.160€ bruts.

Mme FAUCHIER demande également au conseil de requalifier son licenciement en licenciement nul en raison du harcèlement moral qu'elle a subi tout au long de l'exécution de son contrat de travail, des entraves manifestes dans son mandat de représentante du personnel et du comportement déloyal de son employeur. Elle bénéficiait d'une ancienneté de 13 ans au moment de la rupture de son contrat de travail. Elle est âgée de 54 ans ce qui rend son employabilité difficile et conserve des séquelles physiques avec un taux d'incapacité permanente d'au moins 25% reconnu par la CPAM et psychologiques avec un suivi par un psychiatre et prisé d'anti dépresseurs. Tout ceci lui créant un préjudice moral et financier, elle demande au conseil de condamner la SEMAB à lui verser la somme de 45.000€, correspondant à 18 mois de salaire, à titre de réparation.

Mme FAUCHIER demande que lui soit attribué des dommages et intérêts pour violation du statut protecteur. Son élection en tant que membre du CSE en date du au 01 janvier 2020 pour un mandat de 4 ans soit jusqu'au 01 janvier 2024 majorée des six mois de protection post mandat, soit un statut protecteur jusqu'au 30 juin 2024. Elle sollicite la condamnation de la SEMAB à lui verser au titre des dommages et intérêts les rémunérations qu'elle aurait dû percevoir jusqu'à la fin de sa période de protection. Soit la somme de 65.780€, correspondant à 26 mois de salaire avec un salaire mensuel brut de 2.530€.

Mme FAUCHIER formule une demande de rappel de salaire au titre des heures supplémentaires sur les périodes 2019, 2020 et 2021. Elle verse au débat des tableaux récapitulatifs établis par ses soins et précise que l'employeur

n'avait pas mis en place de système de contrôle de la durée de son temps de travail. Cette problématique avait été soulignée en 2013 s'agissant de l'absence de système de pointage de certains salariés dont elle-même. Par la suite une badgeuse sera mise en place mais sera utilisée uniquement par les ouvriers de production et en aucun cas par d'autres personnels. Elle reconnaît que l'employeur lui a accordé des jours de récupération et qu'elle a déduit ceux-ci de ses calculs. Elle réclame à titre de rappels de salaire :

- Pour 2019 : la somme de 1.838,95€ bruts outre les congés payés afférents soit 183,85€ bruts correspondant à un peu plus de 130 heures ;
- Pour 2020 : la somme de 2.078,08€ bruts outre les congés payés afférents soit 207,81€ bruts correspondant à un peu plus de 144 heures ;
- Pour 2021 : la somme de 147,75€ bruts outre les congés payés afférents soit 14,77 bruts correspondant à un peu plus de 11 heures.

Malgré ses diverses réclamations où elle avait fait part de sa surcharge de travail et l'absence de paiement des heures supplémentaires l'employeur ne lui a jamais réglé celles-ci. Mme FAUCHIER demande au conseil de juger qu'il s'agit d'un cas d'infraction au travail dissimulé et de condamner la SEMAB à lui verser la somme de 15.180€ au titre de l'indemnité forfaitaire correspondante.

Mme FAUCHIER formule également une demande de rappel sur la prime de treizième mois pour les années 2021 et 2022 sur la base des règles d'attribution de la convention collective qui prévoit le versement de celle-ci sans conditions de présence en cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail. Elle dit avoir adressé une mise en demeure, sans succès, à la SEMAB qui malgré la reconnaissance de ses maladies professionnelles par la CPAM a refusé de lui verser les rappels de primes suivants et les congés payés afférents :

- Pour 2021 : 1.664 € bruts et 164,40€ bruts de congés payés afférents se décomposant de la manière suivante : 2254€ (salaire de base)-610€ (payés en novembre 2021) soit 1.644€ ;
- Pour 2022 : 737 € bruts et 73,70€ bruts de congés payés afférents se décomposant de la manière suivante : 2.300€ (salaire de base) x (117 jours/365 jours) soit 737€.

Sur la base de plusieurs arrêts de la cour de cassation (n°22-17.340 et 22-17.341), Mme FAUCHIER formule une demande de rappel de congés payés dont elle a été privée lors de ses arrêts maladie. Elle se dit en droit de réclamer ses droits à congés payés sur la période d'août 2021 au 27 avril 2022 et fixe sa demande à hauteur de 1.840€ bruts.

Mme FAUCHIER demande que les sommes mises à la charge de la SEMAB portent intérêts aux taux légaux à compter de la convocation devant le bureau de conciliation s'agissant des créances salariales et à compter du jugement pour les autres créances ainsi que la capitalisation des intérêts.

Elle clôt ses prétentions en demandant la condamnation de la SEMAB à lui verser la somme de 3.000€ sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ainsi qu'aux entiers dépens. Elle demande enfin l'exécution provisoire de la décision à intervenir.

En défense, la SEMAB indique que sa salariée a toujours entretenu des rapports très difficiles avec sa hiérarchie et les autres salariés qui témoignent que celle-ci avait un comportement agressif. Le conseil pourra à la lecture des pièces fournies par Mme FAUCHIER qui par leurs récurrences et le ton employé démontrent que celle-ci était dans le conflit permanent qui a pu par moment agacer sa hiérarchie comme par exemple M. STEPHANO, destinataire de ses nombreux retours non constructifs, qui va établir le commentaire suivant à la lecture du projet de rapport qu'elle a remis : « cette copie mérite 0/20 ce n'est pas à moi de faire ce travail de correction. ».

En 2013 Mme FAUCHIER a indiqué être victime de harcèlement sexuel de la part de M. CAVAZIN et il est faux de prétendre que la direction n'a entrepris aucune démarche pour vérifier la véracité de cette allégation puisque la SEMAB a procédé au licenciement de ce salarié sur les seules accusations de Mme FAUCHIER. Suite à ce licenciement, M. CAVAZIN a saisi le conseil de prud'hommes qui a considéré que la rupture de son contrat de travail ne reposait sur aucune cause réelle et sérieuse car le dossier de l'employeur reposait uniquement sur les affirmations de Mme FAUCHIER.

Dans le présent dossier la salariée ne rapporte aucune preuve en lien avec des agissements de harcèlement moral et sexuel autres que ses propres affirmations. Concernant les témoignages, dont certains datent de plus de 10 ans, les certificats médicaux et le rapport de l'inspectrice du travail, ceux-ci ne font que reproduire les affirmations de Mme

FAUCHIER qui malgré le licenciement de M. CAVAZIN va continuer à invoquer des comportements et manquements à son égard de la part de la direction et de ses collègues. Concernant les jeux d'eau rapportés par Mme FAUCHIER, la SEMAB indique que lors du nettoyage journalier certains salariés s'amuse à asperger les collègues qui passent à proximité notamment pendant la période estivale. De tels agissements, certes puérils, ne sauraient constituer des agissements de harcèlement.

En 2013 et 2019 Mme FAUCHIER a fait des demandes de revalorisations salariales qui ne seront que partiellement entendu ce qui va provoquer une plus forte virulence de sa part. Elle a été élue représentante du personnel depuis le 15 mars 2017 puis élue CSE à compter du 11 décembre 2019. La SEMAB rappelle que suite aux sollicitations incessantes, dont certaines étaient infondées, de Mme FAUCHIER plusieurs actions ont été menées pour améliorer les conditions de travail des salariés. La SEMAB tient à rappeler qu'elle a repris la gestion des abattoirs de Bergerac que depuis janvier 2021.

Au vu de ce qui précède la SEMAB demande au conseil de juger que les faits de harcèlement moral et sexuel reposent uniquement sur les allégations de Mme FAUCHIER et ne sont nullement établis. Elle sera donc déboutée des dommages et intérêts réclamés à ce titre.

Concernant le lien entre l'inaptitude de la salariée avec une maladie professionnelle, La SEMAB dit que le burn-out professionnel reconnu par la CPAM ne peut être en lien avec les conditions de travail que Mme FAUCHIER au sein des abattoirs du bergeracois devenu la SEMAB. Elle précise que cette décision de la CPAM fait l'objet d'un recours de sa part qui est en cours d'instruction. Elle demande au conseil de ne pas retenir le caractère professionnel de la maladie de Mme FAUCHIER et de la débouter de ses demandes au titre de rappel de l'indemnité spéciale de licenciement et de l'indemnité compensatrice de préavis.

Concernant la nullité du licenciement, la SEMAB demande au conseil de juger au vu de ses arguments développés ci-dessus et des pièces fournies qu'il n'existe aucun lien entre l'inaptitude déclarée par le médecin du travail et les conditions de travail de la salariée lors de son activité au sein des abattoirs du bergeracois devenu la SEMAB. Mme FAUCHIER sera donc déboutée de ses demandes au titre d'un licenciement nul.

Sur l'absence de violation du statut protecteur la SEMAB indique avoir rigoureusement suivi la procédure de licenciement pour inaptitude d'un salarié protégé. Suite à l'avis d'inaptitude à tous poste dans l'entreprise émis par le médecin du travail en date du 18 janvier 2022, elle a saisi l'inspection du travail qui a rendu avis favorable et autorisé le licenciement de Mme FAUCHIER, salariée protégée, pour inaptitude le 26 avril 2022. Il n'y a eu donc aucune violation du statut protecteur et la SEMAB demande que Mme FAUCHIER soit déboutée de ses demandes à ce titre.

Concernant la prétendue réalisation d'heures supplémentaires en 2019, 2020 et 2021, appuyée sur un document que la salariée a elle-même établi, la SEMAB rappelle que la saisine du conseil date du 26 avril 2023 et que par conséquent la demande ne peut porter sur des heures réalisées avant avril 2020. Les bulletins de salaire produits pour les années 2020 et 2021 démontrent que l'employeur a intégralement réglé les heures supplémentaires effectuées sur cette période durant laquelle Mme FAUCHIER a travaillé du 01 janvier 2020 au 11 décembre 2020 puis du 04 mars 2021 au 07 juin 2021. La SEMAB requiert que Mme FAUCHIER soit déboutée de cette demande.

Sur la demande de rappel de prime de treizième mois sur les années 2021 et 2022 la SEMAB en l'absence de manquements qui lui soient imputables demande le débouté de Mme FAUCHIER.

A titre reconventionnel, la SEMAB demande la condamnation de Mme FAUCHIER à lui verser la somme de 3 000€ sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civil.

DISCUSSIONS

Sur la jonction des dossiers :

L'article 367 du code de procédure civile dispose que : « Le juge peut, à la demande des parties ou d'office, ordonner la jonction de plusieurs instances pendantes devant lui s'il existe entre les litiges un lien tel qu'il soit de l'intérêt d'une bonne justice de les faire instruire ou juger ensemble (...) »

En l'espèce, Mme FAUCHIER demande au conseil de procéder à une jonction des deux dossiers qu'elle a déposés. A savoir les dossiers 2023-000-13294 et 2023-000-13297.

En conséquence, le conseil ordonne la jonction des dossiers 2023-000-13294 et 2023-000-13297.

Sur le harcèlement moral et sexuel :

Sur le harcèlement moral :

L'article L 1152-1 du code du travail dispose que : « *Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.* »

En l'espèce Mme FAUCHIER amène la preuve d'avoir subi les agissements suivants :

Mme DUFOUR atteste (pièce 50 demandeur) que le 02 aout 2013 Mme FAUCHIER et elle-même ont été immergées dans un bac à déchets rempli d'eau froide par le personnel d'abattage. Elle atteste également, sans en préciser la date et en l'absence de Mme FAUCHIER qui se trouvait en congés, que le personnel d'abattage a tenté une nouvelle fois de l'immerger l'obligeant à s'enfermer dans un local pour se préserver sans que le directeur ne soit intervenu pour faire cesser ces agissements. Mme FAUCHIER, en sa qualité d'élue CSE, signale au directeur M. ALLEGRE, par mail du 14 mai 2021 (pièce 28 demandeur) qu'elle a vu à plusieurs reprises deux salariés arroser la technicienne vétérinaire de la tête aux pieds et qu'ils l'ont même un jour enfermé dans un frigo. Aucune réponse ne sera apportée à ce signalement.

Mme MAYOUT atteste (pièce 57 demandeur) avoir vu, en 2015, les salariés de l'abattage attraper Mme FAUCHIER pour la mettre dans un bac à déchets rempli de viscères.

Mme FAUCHIER fournit (pièce 81 demandeur) le projet de rapport d'inspection annuelle qu'elle a réalisé le 15 mars 2018 et qu'elle a transmis à Mr STEHANO. En réponse, celui-ci lui a renvoyé le dit rapport annoté de sa main de l'observation suivante « cette copie mérite 0/20, ce n'est pas à moi de faire ce travail de correction des fautes ». Il convient de préciser que le document transmis était un projet.

Sur la période du 08 novembre 2019 au 29 juin 2020, Mme FAUCHIER signale à plusieurs reprises des agressions verbales de la part de clients à sa direction (pièces 19, 21, 22, 24, 25 demandeur). Aucune réponse ne sera apportée à ces signalements.

Le 20 mai 2021 Mme FAUCHIER signale au directeur Mr ALLEGRE (pièce 30 demandeur) avoir fait l'objet d'une agression verbale de la part de M. BEAUFILS alors qu'elle traversait le hall d'abattage pour faire un contrôle de protection animale en ces termes « il manque du personnel, fait attention à ce que tu notes sinon ça va s'en aller pour toi ». Le 21 mai 2021, nouveau signalement d'une agression verbale de la part de Mr BEAUFILS (pièce 31 demandeur). Aucune réponse ne sera apportée à ces signalements.

Mme FAUCHIER était également élue titulaire du CSE. L'inspection du travail (pièce 41 demandeur) dans son rapport d'enquête pointe divers manquements constitutifs d'une entrave au fonctionnement du CSE et indique que ceux-ci ont contribué à mettre en difficulté la salariée qui était très active en matière d'hygiène et de sécurité. En particulier : l'absence de réponse à ses nombreuses demandes écrites à M. ALLEGRE relatives à la sécurité des salariés ainsi que la prise en compte inadéquate de son signalement d'agissements sexistes à l'encontre d'une technicienne vétérinaire. De l'avis de l'inspecteur du travail, ces agissements ont contribué à déstabiliser Mme FAUCHIER sur son poste de travail, dans l'exercice de son mandat et à la mettre en porte à faux vis-à-vis de ses collègues. De plus, l'inspectrice du travail dans son autorisation administrative de licenciement (pièce 38 demandeur) précise que l'exercice des différents mandats de la salariée ont été émaillés d'incidents facteurs de risque psychosociaux et susceptibles de générer du stress.

En défense, la SEMAB a indiqué que Mme FAUCHIER était dans le conflit permanent, avait toujours entretenu des rapports très difficiles avec sa hiérarchie et les autres salariés qui témoignent de son comportement agressif. La lecture du procès-verbal des élections professionnelles (pièce 6 défendeur) fait apparaître que Mme FAUCHIER a obtenu un score environ équivalent à 71.5% des inscrits et 83% des votants. De l'avis du conseil, un tel score dans un scrutin se déroulant à bulletin secret est loin de démontrer le comportement déplacé de la salariée vis-à-vis de ses collègues et prouve leur satisfaction vis-à-vis de ses actions passées puisqu'elle bénéficiait déjà d'un mandat préalablement à ces élections et qu'ils ont choisi de lui renouveler leur confiance.

Postérieurement à la rupture du contrat de travail, malgré plusieurs relances, Mme FAUCHIER dont le licenciement remonte au 27 avril 2022, a finalement obtenu une attestation Pole Emploi conforme le 11 juillet 2022 après intervention de l'inspection du travail le 30 mai 2022 (pièce 79 demandeur).

Mme FAUCHIER amène également des éléments démontrant la dégradation de son état de santé suite à ces agissements. Elle fournit un récapitulatif de soins émanant du Dr DESTRIAU (pièce 124 demandeur), médecin psychiatre qui démontre neuf consultations sur la période du 29 juin 2021 au 01 août 2022. De plus, le récapitulatif des soins transmis à la CPAM (pièce 132 demandeur) démontre quatre consultations supplémentaires sur la période du 06 décembre 2022 au 15 juin 2023. Mme BOUISSOU, psychologue, certifiée (pièce 125 demandeur) avoir suivi Mme FAUCHIER depuis le 07 février 2023, à raison d'une séance mensuelle, jusqu'au 06 juillet 2023. Dans son attestation de suivi thérapeutique elle indique : « [...] Beaucoup de stress, de maltraitance au travail, d'ambiances anxiogènes sont notées et les maux se manifestent aussi bien au niveau somatique que psychique [...] ces différents éléments amène à organiser une thérapie avec prise en charge de stress post traumatique [...] ». Dans son avis consultatif en date du 03 février 2023 (pièce 83 demandeur) le Dr BRUNGS, commis expert par le médecin conseil ELSM, conclut : « Mme FAUCHIER présente les séquelles anxieuses d'une déstabilisation psychologique en rapport avec les conditions de travail. Pas de signe de gravité de cette pathologie. Pas d'antériorité sur le plan psychologique ».

En conséquence, le conseil juge que Mme FAUCHIER a subi des faits répétés caractérisant un harcèlement moral ayant pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel lors de l'exécution de son contrat de travail au sein de la régie autonome d'abattage du Bergeracois devenue la SEMAB.

L'article L 1152-4 du code du travail dispose que : « *L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral.*

Les personnes mentionnées à l'article L. 1152-2 sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33-2 du code pénal. »

En l'espèce, la SEMAB ne démontre pas avoir pris des dispositions visant à prévenir les faits de harcèlement moral au sein de l'entreprise.

Dans son courrier adressé à la SEMAB en date du 08 juin 2022 (pièce 41 demandeur), soit postérieurement au licenciement de Mme FAUCHIER, l'inspecteur du travail indique : « *les jeux d'eau impliquant la technicienne vétérinaire sont bien avérés. Ce type d'agissement a également concerné des hommes non consentants. Ces faits, comme je vous l'ai expliqué, ne sont pas acceptables sur un lieu de travail et sont susceptibles de constituer pour le moins des agissements sexistes, voire des agissements de harcèlement moral, selon les personnes concernées, sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux. C'est donc à raison que Mme FAUCHIER a dénoncé ces agissements, et à ce titre, aurait du bénéficier de la protection prévue par l'article L 1152-2 du code du travail. Au lieu de quoi, Mme FAUCHIER s'est retrouvée en porte à faux vis-à-vis de ses collègues, sans soutien du directeur d'alors, Mr ALLEGRE, lequel n'avait pas pris les dispositions nécessaires en la matière, comme l'ont constaté Mr CANTON Frédéric et PETITBON Hervé, inspecteurs du travail, lors de leur contrôle du 02 février 2022. Ce jour-là, ils ont en effet relevé le défaut de mesure de prévention de ce type d'agissements dans l'entreprise, en préventif mais aussi suite à signalement. »* Mme FAUCHIER avait subi ce type d'agissement dès 2013 et ceux-ci ont perduré ainsi que le démontre l'extrait du courrier qui précède alors que la SEMAB était informé et reconnaît des jeux puérils qui ne sauraient justifier un harcèlement.

De plus, la SEMAB produit (pièce 30 défendeur) une note d'information affichée de son propre aveu, plus de deux ans après le licenciement de Mme FAUCHIER, à l'attention de ses clients et ainsi rédigée : « nous rappelons à notre aimable clientèle que lors d'échange avec le personnel de l'abattoir, il est de bon ton de rester aimable, poli, courtois et respectueux ». Le 01 janvier 2021, la gestion de l'abattoir municipal était confiée à la SEMAB et Mme FAUCHIER avait signalé avoir fait l'objet d'agressions verbales de la part de clients (pièces 19.21.22.24.25 du demandeur) dès novembre 2019 sans prise en compte de la part de sa direction.

En conséquence, le conseil juge que la SEMAB n'a pas rempli ses obligations en matière de prévention du harcèlement moral au sein de l'entreprise.

Sur le harcèlement sexuel :

Attendu que l'article 12 du code de procédure civile dispose que : « Le juge tranche le litige conformément aux règles de droit qui lui sont applicables.

Il doit donner ou restituer leur exacte qualification aux faits et actes litigieux sans s'arrêter à la dénomination que les parties en auraient proposée [...] ».

En l'espèce, Mme FAUCHIER qualifie uniquement de harcèlement moral les faits rapportés autres que le harcèlement sexuel de M. CAVAZIN.

En conséquence, le conseil juge qu'il convient de qualifier certains des faits rapportés de harcèlement sexuel.

Attendu que l'article L 1153-1 du code du travail dispose que : « Aucun salarié ne doit subir des faits :

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

Le harcèlement sexuel est également constitué :

a) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;

b) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition ;

2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers ».

Mme FAUCHIER a dénoncé en 2013 un harcèlement sexuel datant de 2011 de la part de M. CAVAZIN à son directeur Mr ALLEGRE, lequel n'a pas pris de mesure immédiate, ce qui l'a contraint à alerter les services techniques de la mairie de Bergerac. M. BRETTE en sa qualité de premier adjoint de la ville de Bergerac atteste (pièce 55 demandeur) avoir reçu M. CAVAZIN et avoir procédé à une mise à pied immédiate suivi d'une procédure de licenciement. S'en sont suivies des procédures devant le conseil de prud'hommes de Bergerac et la cour d'appel de Bordeaux qui dans son arrêt du 25 octobre 2017 (pièce 86 demandeur) reconnaît le harcèlement sexuel de M. CAVAZIN à l'encontre de Mme FAUCHIER. Pour le conseil le harcèlement sexuel sur ce point est définitivement établi.

Dans son mail du 11 juin 2020 (pièce 23 demandeur) Mme FAUCHIER informe son directeur M. ALLEGRE que lors de l'information de M. LAGARDE de la mise en place d'une sonde de température sur une carcasse celui-ci lui a répondu : « tu peux te la mettre ou je pense, moi aussi j'en ai une sonde ». De tels propos sont à connotation sexuelle et sexiste et portent atteinte à la dignité. Il n'y a eu aucune action du directeur Mr ALLEGRE.

M. OIUNNA atteste (pièce 44 demandeur) avoir entendu Mr DARIN dire à Mme FAUCHIER « tu es mal baisée, si je t'attrape tu vas voir ». De tels propos à connotation sexuelle sont de nature à créer une situation offensante et intimidante.

En conséquence, le conseil juge que Mme FAUCHIER a subi des faits caractérisant un harcèlement sexuel lors de l'exécution de son contrat de travail au sein de la régie autonome d'abattage du Bergeracois devenue la SEMAB.

Attendu que l'article L 1153-5 du code du travail dispose que : « L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner. Dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les personnes mentionnées à l'article L. 1153-2 sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33 du code pénal ainsi que des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et des coordonnées des autorités et services compétents. La liste de ces services est définie par décret ».

En l'espèce, la SEMAB ne démontre pas avoir pris des dispositions visant à prévenir les faits de harcèlement sexuel au sein de l'entreprise. Pas plus qu'elle ne rapporte la preuve d'avoir mis un terme immédiat aux agissements de M. CAVAZIN puisqu'il sera finalement sanctionné par Mr BRETTE en sa qualité de premier adjoint de la ville de Bergerac et de M. DARIN et M. LAGARDE qui ne seront nullement inquiétés pour les propos tenus à l'encontre de Mme FAUCHIER alors que le directeur en était parfaitement informé.

Dans son courrier adressé à la SEMAB en date du 08 juin 2022 (pièce 41 demandeur) l'inspecteur du travail indique concernant ce que la SEMAB qualifie de jeux d'eau que ces faits ont susceptibles de constituer pour le moins des agissements sexistes, voire des agissements de harcèlement moral, selon les personnes concernées, sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux. Il indique également que le directeur d'alors, M. ALLEGRE, n'avait pas pris les dispositions nécessaires en la matière, comme l'ont constaté M. CANTON Frédéric et M. PETITBON Hervé, inspecteurs du travail, lors de leur contrôle du 02 février 2022. Ce jour-là, ils ont en effet relevé le défaut de mesure de prévention de ce type d'agissements dans l'entreprise, en préventif mais aussi suite à signalement. Ce qui démontre que la SEMAB n'avait pas pris de mesure de prévention du harcèlement sexuel comme constaté lors de l'enquête de l'inspection du travail du 02 février 2022.

En conséquence, le conseil juge que la SEMAB n'a pas rempli ses obligations en matière de prévention du harcèlement sexuel au sein de l'entreprise.

Sur les Dommages et intérêts :

L'article L 4121-1 du code du travail dispose que : « 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 ;
- 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 ».

En l'espèce, le conseil a jugé que la SEMAB n'a pas pris de dispositions visant à protéger la santé mentale de Mme FAUCHIER qui a subi et signalé des faits de harcèlement moral et sexuel lors de l'exécution de son contrat de travail au sein de la régie autonome d'abattage du Bergeracois devenue la SEMAB.

Qu'en outre, la CPAIM 24 en date du 05 juin 2023 (pièce 70 demandeur), a reconnu en maladie professionnelle la rupture de la coiffe des rotateurs de l'épaule droite et que l'inspecteur du travail a signalé (pièce 41 demandeur) dans son courrier du 08 juin 2022 : « Au poste de gestion du sang de porc, aujourd'hui occupé par une personne de l'abattage, mais qu'avait occupé Mme FAUCHIER alors qu'il ne relevait pas de ses fonctions, je constate l'absence de dispositif pour soutenir les poches d'une vingtaine de litres pendant leur remplissage, à l'exception d'un escabeau, lequel ne constitue pas une aide appropriée à la manutention de charges lourdes. Et ce, alors que cette activité, qui est en outre pratiquée dans le froid, présente des risques de TMS et problèmes dorso-lombaires. » Sur ce point, la SEMAB ne démontre pas avoir pris les mesures nécessaires à la protection de la santé physique de sa salariée.

En conséquence, le conseil juge que La SEMAB n'a pas rempli son obligation de sécurité et de résultats au regard des dispositions de l'article L4121-1 du code du travail.

Attendu que l'article 1240 du code civil dispose que : « *Tout fait quelconque de l'homme, qui cause à autrui un dommage, oblige celui par la faute duquel il est arrivé à le réparer* ».

Le conseil a jugé que la SEMAB n'avait pas rempli son obligation de sécurité et de résultats visant à protéger Mme FAUCHIER des faits de harcèlement moral et sexuel subis lors de l'exécution de son contrat de travail au sein de la régie autonome d'abattage du Bergeracois devenue la SEMAB, ceci lui créant un préjudice qu'il convient de réparer.

En conséquence le conseil condamne la SEMAB à verser la somme de 20.000€ à Mme FAUCHIER au titre des dommages et intérêts en réparation du préjudice subi.

Sur le licenciement pour inaptitude en lien avec une maladie professionnelle :

Il appartient au juge de rechercher le lien de causalité entre l'inaptitude et la maladie professionnelle (Cass soc 09 mai 1995 N°91-44.918°).

En l'espèce, le conseil a jugé que la salariée avait fait l'objet d'un harcèlement moral et sexuel durant l'exécution de son contrat de travail au sein de la régie autonome d'abattage du Bergeracois devenue la SEMAB propres à altérer sa santé mentale ainsi qu'en attestent les conclusions du médecin psychiatre le Dr BRUNGS (Pièce 83 demandeur) dans son expertise, la preuve d'un suivi par un psychiatre le Dr DESTRIAU sur une période de deux ans (pièce 124 et 132 demandeur) ainsi que la preuve d'un suivi de Mme BOUISSOU, psychologue (pièce 125 demandeur) sur la période du 07 février 2023, à raison d'une séance mensuelle, jusqu'au 06 juillet 2023. Dans son autorisation administrative de licenciement émise le 26 avril 2022 (pièce 38 demandeur) l'inspectrice du travail a tenu à préciser que l'enquête menée « *permet toutefois de constater que l'exercice des différents mandats de Mme FAUCHIER au fil du temps a été émaillé d'incidents facteur de risque psychosociaux et susceptibles de générer du stress* ». De l'avis du conseil, de tels faits et la durée sur laquelle ils se sont déroulés sont de nature à avoir engendré la dépression sévère (burn-out) de Mme FAUCHIER. De plus en date du 10 juillet 2023, la CPAM 24 a reconnu cette pathologie de Mme FAUCHIER en maladie professionnelle (pièce 69 demandeur) avec un début de pathologie au 11 décembre 2020.

En conséquence, le conseil juge que le lien de causalité entre l'inaptitude et la maladie professionnelle est établi.

Vu la jurisprudence de la chambre sociale de la cour de cassation du 12 octobre 2011 (N° 10-24025) : « *les règles protectrices applicables aux victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle s'appliquent dès lors que l'inaptitude du salarié, quel que soit le moment où elle est constatée ou invoquée, a, au moins partiellement, pour origine cet accident ou cette maladie et que l'employeur avait connaissance de cette origine professionnelle au moment du licenciement* ».

En l'espèce, le conseil a reconnu le lien de causalité entre l'inaptitude de Mme FAUCHIER et la maladie professionnelle et jugé que celle-ci est due au comportement de l'employeur qui a laissé perdurer des situations, dont il avait connaissance suite aux nombreux signalements et réclamations que la salariée avait effectués, conduisant à une dégradation de la santé de Mme FAUCHIER dont résulte son inaptitude.

En conséquence, le conseil juge qu'il y a lieu d'appliquer les règles protectrices applicables aux victimes d'une maladie professionnelle.

Sur l'indemnité compensatrice de préavis et sur l'indemnité spéciale de licenciement :

Attendu que l'article L1226-14 du code du travail dispose que : « *La rupture du contrat de travail dans les cas prévus au deuxième alinéa de l'article L. 1226-12 ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité compensatrice d'un montant égal à celui de l'indemnité compensatrice de préavis prévue à l'article L. 1234-5 ainsi qu'à une indemnité spéciale de licenciement qui, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, est égale au double de l'indemnité prévue par l'article L. 1234-9.*

Toutefois, ces indemnités ne sont pas dues par l'employeur qui établit que le refus par le salarié du reclassement qui lui est proposé est abusif. (.....) ».

Sur le préavis :

En l'espèce, le licenciement pour inaptitude avec impossibilité de reclassement de Mme FAUCHIER l'a privé de sa période de préavis. Le conseil a jugé que son inaptitude était en lien avec une maladie professionnelle qui lui ouvre droit à une indemnité compensatrice de préavis. La salariée bénéficiait d'une ancienneté supérieure à deux ans lui ouvrant droit à une durée de préavis de deux mois. Elle fixe son salaire brut mensuel à hauteur de 2.530€ et ce montant n'est pas contesté par la SEMAB.

En conséquence, le conseil condamne la SEMAB à verser la somme de 5.060€ bruts à Mme FAUCHIER au titre de l'indemnité compensatrice de préavis.

Sur l'indemnité spéciale de licenciement :

En l'espèce, lors de la rupture de son contrat de travail pour inaptitude, Mme FAUCHIER a perçu la somme de 9.121,68€ au titre de l'indemnité de licenciement.

Le conseil a jugé que le lien de causalité entre son inaptitude et une maladie professionnelle était établi ce qui lui ouvre droit à une indemnité spéciale de licenciement équivalente au double de l'indemnité prévue par l'article L. 1234-9.

En conséquence, le conseil condamne la SEMAB à verser la somme de 9.121,68€ à Mme FAUCHIER au titre de rappel de l'indemnité spéciale de licenciement.

Sur la requalification du licenciement en licenciement nul :

Attendu que l'article L1235-1-3 du code du travail dispose que : « L'article L. 1235-3 n'est pas applicable lorsque le juge constate que le licenciement est entaché d'une des nullités prévues au deuxième alinéa du présent article. Dans ce cas, lorsque le salarié ne demande pas la poursuite de l'exécution de son contrat de travail ou que sa réintégration est impossible, le juge lui octroie une indemnité, à la charge de l'employeur, qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois.

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

- 1° La violation d'une liberté fondamentale ;
- 2° Des faits de harcèlement moral ou sexuel dans les conditions mentionnées aux articles L. 1152-3 et L. 1153-4 ;
- 3° Un licenciement discriminatoire dans les conditions mentionnées aux articles L. 1132-4 et L. 1134-4 ;
- 4° Un licenciement consécutif à une action en justice en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les conditions mentionnées à l'article L. 1144-3, ou à une dénonciation de crimes et délits ;
- 5° Un licenciement d'un salarié protégé mentionné aux articles L. 2411-1 et L. 2412-1 en raison de l'exercice de son mandat ;
- 6° Un licenciement d'un salarié en méconnaissance des protections mentionnées aux articles L. 1225-71 et L. 1226-13.

L'indemnité est due sans préjudice du paiement du salaire lorsqu'il est dû en application des dispositions de l'article L. 1225-71 et du statut protecteur dont bénéficient certains salariés en application du chapitre 1er du Titre 1er du livre IV de la deuxième partie du code du travail, qui aurait été perçu pendant la période couverte par la nullité et, le cas échéant, sans préjudice de l'indemnité de licenciement légale, conventionnelle ou contractuelle. »

En l'espèce, le conseil a jugé que Mme FAUCHIER a fait l'objet de harcèlement moral et sexuel lors de l'exécution de son contrat de travail au sein de la régie autonome d'abattage du Bergeracois devenue la SEMAB et que ces faits sont à l'origine de son inaptitude qui a conduit à son licenciement. En son 2° l'article L1235-1-3 dispose que le fait d'avoir subi un harcèlement moral ou sexuel est une cause de nullité.

En conséquence le conseil requalifie le licenciement de Mme FAUCHIER en licenciement nul.

Sur l'indemnisation du licenciement nul :

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

En l'espèce, Mme FAUCHIER sollicite le versement d'une indemnité à hauteur de 45.000€ correspondant à 18 mois de salaire. Le conseil a jugé que son licenciement était nul en raison du harcèlement moral et sexuel qu'elle a subi et qui ont conduit à une dégradation de son état de santé justifiant son inaptitude. Elle a perdu son emploi alors qu'elle bénéficiait d'une ancienneté de 13 ans au moment de la rupture de son contrat de travail et qu'elle est âgée de 54 ans ce qui rend son employabilité plus difficile. Cette situation de privation d'emploi lui créant un préjudice financier indéniable.

De plus Mme FAUCHIER est toujours prise en charge, à ce jour, au titre de son Burn out que la CPAM 24 a reconnu comme maladie professionnelle bien qu'elle soit hors tableau. Cette reconnaissance implique que la CPAM 24 s'est assuré que la maladie était directement causée par le travail et qu'elle entraînait une incapacité permanente d'au moins 25%. Ce taux d'incapacité créant un préjudice moral certain.

En conséquence, le conseil condamne la SEMAB à verser la somme de 25.300€, correspondant à 10 mois de salaire, à Mme FAUCHIER au titre de l'indemnisation pour licenciement nul venant en réparation du préjudice moral et financier subit.

Sur les dommages et intérêts pour violation du statut protecteur :

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

(.....)

L'indemnité est due sans préjudice du paiement du salaire, lorsqu'il est dû en application des dispositions de l'article L. 1225-71 et du statut protecteur dont bénéficient certains salariés, en application du chapitre Ier du Titre Ier du livre IV de la deuxième partie du code du travail, qui aurait été perçu pendant la période couverte par la nullité et, le cas échéant, sans préjudice de l'indemnité de licenciement légale, conventionnelle ou contractuelle ».

En l'espèce, Mme FAUCHIER était élue titulaire au CSE ainsi qu'en atteste le procès-verbal des élections professionnelles (pièce 6 défendeur) établi en date du 11 décembre 2019 avec un début de mandat au 01 janvier 2020. Celui-ci définit également une durée de mandat de 4 ans. Le licenciement de Mme FAUCHIER est intervenu le 27 avril 2022 alors que celle-ci bénéficiait du statut protecteur contre le licenciement prévu au 2° de l'article L. 2411-1. La SEMAB démontre avoir respecté la procédure applicable au licenciement pour inaptitude avec impossibilité de reclassement d'une salariée protégée ainsi qu'en atteste l'autorisation administrative de licenciement (pièce 16 défendeur) délivrée le 26 avril 2022 et le procès-verbal de la réunion extraordinaire du CSE du 17 février 2022 (pièce 12 défendeur).

Cependant le conseil a jugé que le licenciement de Mme FAUCHIER était frappé de nullité en raison des harcèlements subits. Dès lors il y a lieu de faire application des dispositions de l'article L.1235-1-3 du code du travail.

L'article L. 2411-1 du code du travail dispose que : « Bénéficie de la protection contre le licenciement prévue par le présent chapitre, y compris lors d'une procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire, le salarié investi de l'un des mandats suivants :

1° Délégué syndical ;

2° Membre élu à la délégation du personnel du comité social et économique ».

En l'espèce Mme FAUCHIER était élue titulaire au CSE avec un début de mandat au 01 janvier 2020 pour un mandat de 4 ans.

En conséquence, elle bénéficiait donc de la protection contre le licenciement jusqu'au 01 janvier 2024.

L'article L 2411-5 du code du travail dispose que : [...] **L'ancien membre élu de la délégation du personnel du comité social et économique ainsi que l'ancien représentant syndical qui, désigné depuis deux ans, n'est pas reconduit dans ses fonctions lors du renouvellement du comité bénéficient également de cette protection pendant les six premiers mois suivant l'expiration de leur mandat ou la disparition de l'institution.**

En l'espèce, le mandat de Mme FAUCHIER prenait fin au 01 janvier 2024 et qu'elle n'a pas été reconduite dans son mandat d'élue CSE.

En conséquence, il y a lieu d'étendre la protection contre le licenciement de six mois supplémentaires, soit jusqu'au 30 juin 2024.

En l'espèce que Mme FAUCHIER s'est vu notifier son licenciement le 27 avril 2022 et sa période de protection contre le licenciement courrait jusqu'au 30 juin 2024. Soit une durée de protection contre le licenciement de 26 mois après la rupture de son contrat de travail.

En conséquence, le conseil condamne la SEMAB à verser la somme de 65.780€, correspondant à 26 mois de salaire, à Mme FAUCHIER au titre des dommages et intérêts pour violation du statut protecteur.

Sur les rappels d'heures supplémentaires :

L'article L 3174-4 du code du travail dispose que : « *En cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, l'employeur fournit 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.

Si le décompte des heures de travail accomplies par chaque salarié est assuré par un système d'enregistrement automatique, celui-ci doit être fiable et infalsifiable ».

En l'espèce, Mme FAUCHIER amène à titre de preuve des heures supplémentaires réalisées en 2019, 2020 et 2021 un tableau établi par ses soins récapitulant ses horaires de travail journaliers et hebdomadaires (pièce 68 demandeur). La SEMAB indiquant seulement que l'intégralité des heures supplémentaires réalisées par sa salariée ont fait l'objet d'un règlement dans son rapport (pièce 7 demandeur) établi le 23 décembre 2013, suite à sa visite de contrôle du 19 décembre 2013, l'inspectrice du travail indique que si un enregistrement du temps de travail est possible par le biais d'une pointeuse, celle-ci ne remplit pas ses fonctions puisqu'elle n'est utilisée que partiellement, que certains salariés ne pointent pas, que le débit/crédit des heures n'est pas actif, que le temps de travail n'est pas comptabilisé, que le décompte des heures supplémentaires n'est pas possible et a demandé que ce système d'enregistrement du temps de travail soit mis en conformité. Ce qui a certainement été réalisé. Toutefois la SEMAB est dans l'incapacité de fournir les relevés de pointage de Mme FAUCHIER puisqu'elle n'utilisait pas cette pointeuse, certainement à la demande de son employeur car le conseil ne voit pas comment elle aurait pu se soustraire au pointage de ses horaires de travail de sa propre initiative sans que cela ne relève d'une faute de sa part. La SEMAB se privait volontairement d'une preuve irréfutable, car le système doit être fiable et infalsifiable, des horaires de travail réellement effectués par Mme FAUCHIER.

En conséquence, le conseil retient le calcul de Mme FAUCHIER pour le décompte des heures supplémentaires réalisées en 2019, 2020 et 2021.

Concernant la prescription heures supplémentaires de 2019 :

L'article L3245-1 du code du travail dispose que : « *L'action en paiement ou en répétition du salaire se prescrit par trois ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer. La*

demande peut porter sur les sommes dues au titre des trois dernières années à compter de ce jour ou, lorsque le contrat de travail est rompu, sur les sommes dues au titre des trois années précédant la rupture du contrat ».

En l'espèce, la SEMAB demande, que si par extraordinaire le conseil venait à reconnaître la demande au titre des heures supplémentaires de Mme FAUCHIER, celles de 2019 soient frappées de prescription au regard de la date de la saisine réalisée le 26 avril 2023. Par son courrier adressé par lettre recommandée avec avis de réception (pièce 33 demandeur) rédigé le 05 octobre 2021 Mme FAUCHIER amène la preuve d'avoir porté à la connaissance de son employeur une demande au titre des heures supplémentaires de 2018, 2019 et 2020.

En conséquence le conseil juge que la demande au titre des heures supplémentaires de 2019 n'est pas frappée par la prescription.

Concernant les heures supplémentaires, Mme FAUCHIER reconnaît avoir bénéficié de jours de récupération, dit en avoir tenu compte dans son chiffrage et affirme qu'aucune heure supplémentaire n'a fait l'objet d'un règlement.

Concernant les heures supplémentaires de 2019 :

Mme FAUCHIER affirme qu'aucune heure supplémentaire n'a fait l'objet d'un règlement en 2019 et dit avoir accompli un peu plus de 130 heures supplémentaires. Elle chiffre sa demande à hauteur de 1.838,85€ bruts outre 183,85€ bruts de congés payés afférents. La lecture du bulletin de salaire de février 2020 (pièce 10 défendeur) démontre que la salariée a perçu la somme de 89,80€ bruts au titre des heures supplémentaires majorées à 25% pour la période du 01 au 31 décembre 2019 qu'il convient de déduire des demandes de Mme FAUCHIER.

En conséquence, le conseil condamne la SEMAB à verser à Mme FAUCHIER la somme de 1.749,05€ bruts (1.838,95€-89,80€), outre 174,90€ bruts de congés payés afférents au titre de rappel des heures supplémentaires non rémunérées en 2019.

Concernant les heures supplémentaires de 2020 :

Mme FAUCHIER affirme qu'aucune heure supplémentaire n'a fait l'objet d'un règlement en 2020 et dit avoir accompli un peu plus de 144 heures supplémentaires. Elle chiffre sa demande à hauteur de 2.078,08€ bruts outre 207,81€ bruts de congés payés afférents. La lecture du bulletin de salaire de février 2020 (pièce 10 défendeur) démontre que la salariée a perçu la somme de 125,72€ bruts au titre des heures supplémentaires majorées à 25% pour la période du 01 janvier au 31 janvier 2020 ainsi que la somme de 150,92€ bruts au titre des heures supplémentaires majorées à 50% pour la période du 01 janvier au 31 janvier 2020. Ceci portant le total de sommes réglées au titre des heures supplémentaires de 2020 à hauteur de 276,54€ bruts qu'il convient de déduire des demandes de Mme FAUCHIER.

En conséquence, le conseil condamne la SEMAB à verser à Mme FAUCHIER la somme de 1.801,54€ bruts (2.078,08€- 276,54€), outre 180,1€ bruts de congés payés afférents au titre de rappel des heures supplémentaires non rémunérées en 2020.

Concernant les heures supplémentaires de 2021 :

Mme FAUCHIER affirme qu'aucune heure supplémentaire n'a fait l'objet d'un règlement en 2021 et dit avoir accompli un peu plus de 11 heures supplémentaires. Elle chiffre sa demande à hauteur de 147,75€ bruts outre 14,77€ bruts de congés payés afférents. La lecture du bulletin de salaire d'avril 2021 (pièce 10.1 défendeur) démontre que la salariée a perçu la somme de 55,75€ bruts au titre des heures supplémentaires qu'il convient de déduire des demandes de la salariée.

En conséquence, le conseil condamne la SEMAB à verser à Mme FAUCHIER la somme de 92€ bruts (147,75-55,75€), outre 9,20€ bruts de congés payés afférents au titre de rappel des heures supplémentaires non rémunérées en 2021.

Sur l'infraction relative au travail dissimulé :

L'article L8221-5 du code du travail dispose en son 2° que : « Est réputé travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié le fait pour tout employeur

(.....)

2° Soit de se soustraire intentionnellement à la délivrance d'un bulletin de paie ou d'un document équivalent défini par voie réglementaire, ou de mentionner sur le bulletin de paie ou le document équivalent 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 ; (.....) »

En l'espèce, le conseil a fait droit aux demandes de Mme FAUCHIER et a reconnu que de nombreuses heures supplémentaires n'ont pas données lieu à rémunération et ne figurent pas sur les bulletins de salaires des années 2019, 2020 et 2021.

En conséquence, le conseil juge que la SEMAB a commis l'infraction relative au travail dissimulé prévue au 2° l'article L 8221-5 du code du travail.

Sur l'indemnité forfaitaire pour travail dissimulé :

L'article L8223-1 du code du travail dispose que: « 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 ».

En l'espèce, le conseil a jugé que la SEMAB avait commis l'infraction relative au travail dissimulé prévue au 2° l'article L 8221-5 du code du travail en faisant figurer sur les bulletins de salaires de Mme FAUCHIER un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement accompli et que la rupture de sa relation de travail avec la SEMAB est intervenue le 27 avril 2022.

En conséquence, le conseil condamne la SEMAB à verser à Mme FAUCHIER la somme de 15.180€, correspondant à six mois de salaire, au titre de l'indemnité forfaitaire pour travail dissimulé.

Sur les rappels de prime de treizième mois :

L'article 43 de la convention collective des entreprises de l'industrie et des commerces en gros de viande opposable à Mme FAUCHIER énonce les règles d'attribution de la prime de fin d'année suivantes : « Une prime de fin d'année est versée aux salariés titulaires d'une ancienneté au moins égale à 1 an.

Le montant de cette prime est égal au salaire de base mensuel minimum afférent au niveau et échelon de classification de l'intéressé.

Sous réserve des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail, dès lors que dans une entreprise ou un établissement est versée une prime de même nature que la prime de fin d'année, par exemple un 13e mois, et sous réserve que le montant total soit au moins équivalent, l'obligation de versement au titre de la prime de fin d'année est remplie.

La prime de fin d'année est due en totalité dans les trois cas suivants :

- suspension du contrat de travail, pendant une partie de l'année civile, résultant d'un accident du travail, d'une maladie professionnelle, de la maternité ou paternité partielle ;
- suspension du contrat de travail, dans la limite d'une durée totale continue ou discontinue de 2 mois au cours de l'année civile, résultant de toute autre cause que l'accident du travail, la maladie professionnelle ou la maternité. (.....) »

En l'espèce, Mme FAUCHIER a perçu la somme de 610€ au titre du prorata du treizième mois de 2021, ainsi qu'en atteste le bulletin de salaire de novembre 2021 (pièce 128 demandeur) au lieu des 2.254€ correspondant à son salaire de base. Soit une différence de 1 664€. Pour l'année 2022, elle n'a perçu aucune somme au titre du treizième mois avec un salaire de base de 2.300€. Le conseil a reconnu le lien de causalité entre la maladie professionnelle due au harcèlement et l'inaptitude qui a conduit au licenciement de la salariée. De l'avis du conseil, les absences de Mme FAUCHIER sur les années 2021 et 2022, en raison de sa maladie professionnelle, ne pouvaient pas engendrer de réduction de sa prime de treizième mois au regard des conditions d'attributions définies par la convention collective.

En conséquence, le conseil condamne la SEMAB à verser à Mme FAUCHIER la somme de 1 664€ venant en complément des 610€ déjà perçus, outre 164.40€ de congés payés afférent, correspondant au rappel de prime de treizième mois pour l'année 2021 ainsi que la somme de 737€ (2.300€ de salaire de base avec un prorata de 117 jours sur les 365 de l'année), outre 73.70€ de congés payés afférent correspondant au rappel du prorata de prime de treizième mois pour l'année 2022.

Sur la demande de rappel de congés payés :

La jurisprudence des arrêts du 13 septembre 2023 de la chambre sociale de la cour de cassation, (N°22-17.340 22-17.341 22-17.342) : « Aux termes de l'article 31, § 2, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, tout travailleur a droit à une limitation de la durée maximale du travail et à des périodes de repos journalier et hebdomadaire, ainsi qu'à une période annuelle de congés payés.(.....) . Aux termes de l'article L. 3141-3 du code du travail, le salarié a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur. Le droit au congé annuel payé constitue un principe essentiel du droit social de l'Union européenne (CJUE, arrêt du 6 novembre 2018, Bauer et Willmeroth, C-569/16 et C-570/16, point 80).

Il résulte de la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union européenne que la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, n'opère aucune distinction entre les travailleurs qui sont absents du travail en vertu d'un congé de maladie, pendant la période de référence, et ceux qui ont effectivement travaillé au cours de ladite période. Il s'ensuit que, s'agissant de travailleurs en congé maladie dûment prescrit, le droit au congé annuel payé conféré par cette directive à tous les travailleurs ne peut être subordonné par un Etat membre à l'obligation d'avoir effectivement travaillé pendant la période de référence établie par ledit Etat.(.....) S'agissant d'un salarié, dont le contrat de travail est suspendu par l'effet d'un arrêt de travail pour cause de maladie non professionnelle, les dispositions de l'article L. 3141-3 du code du travail, qui subordonnent le droit à congé payé à l'exécution d'un travail effectif, ne permettent pas une interprétation conforme au droit de l'Union européenne. Dès lors, le litige opposant un bénéficiaire du droit à congé à un employeur ayant la qualité de particulier, il incombe au juge national d'assurer, dans le cadre de ses compétences, la protection juridique découlant de l'article 31, § 2, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et de garantir le plein effet de celui-ci en laissant au besoin inappliquée ladite réglementation nationale. Il convient en conséquence d'écarter partiellement l'application des dispositions de l'article L. 3141-3 du code du travail en ce qu'elles subordonnent à l'exécution d'un travail effectif l'acquisition de droits à congé payé par un salarié dont le contrat de travail est suspendu par l'effet d'un arrêt de travail pour cause de maladie non professionnelle et de juger que le salarié peut prétendre à ses droits à congés payés au titre de cette période en application des dispositions des articles L. 3141-3 et L. 3141-9 du code du travail. »

En l'espèce, Mme FAUCHIER, au regard de cette jurisprudence, a réclamé par courrier du 20 décembre 2023 (pièce 129 demandeur) ses droits à congés pour la période d'août 2021 au 27 avril 2022. En réponse à ce courrier, la SEMAB a répondu (pièce 130 demandeur) qu'elle prenait bonne note de cette demande mais, que compte tenu de la saisine du conseil constitutionnel elle ne pouvait se positionner immédiatement et qu'elle traiterai celle-ci dès que la situation juridique serait tranchée. La décision du conseil constitutionnel n'a pas remis en cause cette jurisprudence et la SEMAB n'a toujours pas régularisé cette situation à la date de l'audience. La salariée chiffre sa demande de rappel de congés payés pour la période d'août 2021 au 27 avril 2022, date de son licenciement, à hauteur de 1.340€ et la SEMAB ne remet pas en cause ce montant.

En conséquence, le conseil condamne la SEMAB à verser à Mme FAUCHIER la somme de 1 840€ bruts au titre de rappel sur les congés payés.

Sur les intérêts légaux :

L'article 1231-7 du code civil dispose que : « En toute matière, la condamnation à une indemnité emporte intérêts au taux légal même en l'absence de demande ou de disposition spéciale du jugement. Sauf disposition contraire de la loi, ces intérêts courent à compter du prononcé du jugement à moins que le juge n'en décide autrement. (.....) »

En l'espèce, Mme FAUCHIER demande au conseil de dire que les créances salariales porteront intérêts à compter de la convocation de l'employeur devant le bureau de conciliation et à compter du jugement s'agissant des autres créances. Les créances salariales, dont certaines n'étaient pas contestables, sont toujours dues à la salariée.

En conséquence, le conseil dit que les créances salariales porteront intérêts à compter de la convocation de l'employeur devant le bureau de conciliation et à compter du jugement s'agissant des autres créances.

Sur la capitalisation des intérêts :

L'article 1343-2 du code civil dispose que : « *Les intérêts échus, dus au moins pour une année entière, produisent intérêt si le contrat l'a prévu ou si une décision de justice le précise.* »

En l'espèce, Mme FAUCHIER a saisi le Conseil le 26 avril 2023, soit plus d'un an avant la mise à disposition de la présente décision.

En conséquence, il y a lieu de faire application des dispositions de l'article 1343-2 du code civil.

Sur les dépens :

Attendu que l'article 696 du code de procédure civile dispose que : « *La partie perdante est condamnée aux dépens, à moins que le juge, par décision motivée, n'en mette la totalité ou une fraction à la charge d'une autre partie.* (...) »

En l'espèce, la SEMAB succombe à l'instance.

En conséquence, il convient de mettre à la charge de la SEMAB la totalité des dépens.

Sur l'article 700 du code de procédure civile :

Attendu que l'article 700 du code de procédure civile dispose que : « *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 (...)

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. (...) »

Attendu que Mme FAUCHIER a dû engager une procédure devant le Conseil de prud'hommes pour faire valoir ses droits lui occasionnant des frais qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge

En conséquence, le Conseil condamne la SEMAB à lui verser la somme de 3.000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Sur l'exécution provisoire :

L'article 515 du code de procédure civile dispose que : « *Hors les cas où elle est de droit, l'exécution provisoire peut être ordonnée, à la demande des parties ou d'office, chaque fois que le juge l'estime nécessaire et compatible avec la nature de l'affaire, à condition qu'elle ne soit pas interdite par la loi. Elle peut être ordonnée pour tout ou partie de la condamnation.* »

En l'espèce, la présente décision sera prononcée en premier ressort, sera donc susceptible d'appel et que la majeure partie des sommes attribuées le sont au titre des dommages et intérêts.

Mais attendu que l'article R 1454-28 du code du travail dispose que : « *Sont de droit exécutoires à titre provisoire :*
1° Le jugement qui n'est susceptible d'appel que par suite d'une demande reconventionnelle ;
2° Le jugement qui ordonne la remise d'un certificat de travail, de bulletins de paie ou de toute pièce que l'employeur est tenu de délivrer ;
3° Le jugement qui ordonne le paiement de sommes au titre des rémunérations et indemnités mentionnées au 2° de l'article R. 1454-14, dans la limite maximum de neuf mois de salaire calculés sur la moyenne des trois derniers mois de salaire. Cette moyenne est mentionnée dans le jugement. »

En l'espèce le salaire moyen mensuel brut reconstitué sur la base des trois derniers mois de la salariée se chiffre à hauteur de 2.530€ bruts (2.300€ salaire de base + 230€ prime d'ancienneté) et porte la limite maximum des neuf mois à hauteur de 22.770€.

En conséquence, le conseil ordonne l'exécution provisoire de droit en ce qui concerne le versement des sommes et déboute Mme FAUCHIER du surplus de sa demande.

PAR CES MOTIFS

Le conseil de prud'hommes statuant par mise à disposition au greffe, par jugement contradictoire et en premier ressort.

ORDONNE la jonction des dossiers N°2023-000-13294 et N°2023-000-13297 ;

JUGE que Mme FAUCHIER a fait l'objet de harcèlement moral et sexuel lors de l'exécution de son contrat de travail au sein de la régie autonome d'abattage du Bergeracois devenue la SEMAB ;

JUGE que le lien de causalité entre l'incapacité de Mme FAUCHIER et une maladie professionnelle est établi.

REQUALIFIE le licenciement de Mme FAUCHIER en licenciement nul.

CONDAMNE la SEMAB, prise en la personne de son représentant légal, à verser à Mme FAUCHIER les sommes suivantes :

- 20 000€ (vingt mille euros) au titre des dommages et intérêts pour harcèlement ;
- 9.121,68€ (neuf mille cent-vingt-un euros et soixante-huit cents) bruts à titre de rappel de l'indemnité spéciale de licenciement ;
- 5.060€ (cinq mille soixante euros) bruts au titre de l'indemnité compensatrice de préavis ;
- 25.300€ (vingt-cinq mille trois cent euros) au titre d'indemnisation du licenciement nul ;
- 55.780€ (soixante-cinq mille sept-cent-quatre-vingt euros) au titre de dommages et intérêts pour violation du statut protecteur ;
- 1.749,05€ (mille sept cent quarante-neuf euros et cinq centimes) bruts au titre du rappel d'heures supplémentaires pour l'année 2019 outre 174.90€ bruts au titre des congés payés afférents ;
- 1.801,54€ (mille huit cent un euros et cinquante-quatre cents) bruts au titre du rappel d'heures supplémentaires pour l'année 2020 outre 180.15€ bruts au titre des congés payés afférents ;
- 92€ (quatre-vingt-douze euros) bruts au titre du rappel d'heures supplémentaires pour l'année 2021 outre 9.20€ bruts au titre des congés payés afférents
- 15.180€ (quinze mille cent-quatre-vingt euros) au titre de l'indemnité pour travail dissimulé ;
- 1.840€ (mille huit cent quarante euros) bruts au titre de rappels sur les congés payés pour la période d'août 2021 au 27 avril 2022 ;

- 1.664€ (mille six cent soixante-quatre euros) bruts au titre de rappel sur prime de treizième mois pour l'année 2021 outre 164.40 bruts au titre des congés payés afférents ;

- 737€ (sept cent trente-sept euros) bruts au titre de rappel sur prime de treizième mois pour l'année 2022 outre 73.70 bruts au titre des congés payés afférents ;

- 3.000€ (trois mille euros) au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

CONDAMNE la SEMAB aux entiers dépens ;

DIT que les sommes allouées porteront intérêts légaux à compter de la convocation de la SEMAB devant le bureau de conciliation pour les créances salariales et à compter de la mise à disposition du jugement s'agissant des autres créances ;

DIT que les intérêts seront capitalisés annuellement ;

DIT n'y avoir lieu à exécution provisoire, hormis en ce qui concerne l'exécution provisoire de droit telle que définie à l'article R. 1454-28 du Code du travail ;

DEBOUTE la SEMAB de ses demandes reconventionnelles.

AINSI FAIT ET JUGE LE 23 SEPTEMBRE 2024.

Le greffier
Vanessa Christian

P/ Le président empêché
O. BALDAN