

ARRÊT DU

30 Mars 2018

N° 783/18

RG 16/00697

BR/VCO

Art 37

Jugement du

Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de LILLE

en date du

23 Octobre 2014

(RG 11/01784 -section 3)

GROSSE

le 30/03/18

République Française

Au nom du Peuple Français

COUR D'APPEL DE DOUAI

Chambre Sociale

- Prud'Hommes-

APPELANTE :

Mme Catherine X...

[...]

Comparante assistée de Me Anne Y..., avocat au barreau de LILLE

(bénéficie d'une aide juridictionnelle Totale numéro 2015/598 du 27/01/2015 accordée par le bureau d'aide juridictionnelle de DOUAI), substituée par Me Z...

INTIMÉE :

SARL BERTRAND A...

[...]

Représentée par Me Martin A..., avocat au barreau de DUNKERQUE

DÉBATS :à l'audience publique du 16 Janvier 2018

Tenue par Béatrice B...

magistrat chargé d'instruire l'affaire qui a entendu seul les plaidoiries, les parties ou leurs représentants ne s'y étant pas opposés et qui en a rendu compte à la cour dans son délibéré,

les parties ayant été avisées à l'issue des débats que l'arrêt sera prononcé par sa mise à disposition au greffe.

GREFFIER : Séverine STIEVENARD

COMPOSITION DE LA COUR LORS DU DÉLIBÉRÉ

Sabine C...

: PRÉSIDENT DE CHAMBRE

Michèle D...

: CONSEILLER

Béatrice B...

: CONSEILLER

ARRÊT :Contradictoire

prononcé par sa mise à disposition au greffe le 30 Mars 2018,

les parties présentes en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues à l'article 450 du code de procédure civile, signé par Sabine C..., Président et par Annick GATNER, greffier auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

Mme Catherine X... a été embauchée dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée à temps partiel le 1er octobre 1999 par la SARL Bertrand A..., qui est un cabinet d'architectes, en qualité de secrétaire.

Les relations contractuelles entre les parties étaient soumises à la convention collective des entreprises d'architecture.

La durée du travail de Mme X... a évolué à plusieurs reprises et, à compter du 1er décembre 2009 et dans le dernier état de la relation contractuelle, la salariée accomplissait 25 heures de travail par semaine.

Après avoir été convoquée le 22 octobre 2010 à un entretien préalable fixé au 3 novembre suivant et mise à pied à titre conservatoire, Mme X... a été licenciée pour faute grave le 9 novembre 2010.

Contestant le bien-fondé de cette mesure, Mme X... a saisi le 30 septembre 2011 le conseil de prud'hommes de Lille qui, par jugement du 23 octobre 2014, a :

- dit que le licenciement repose, non sur une faute grave, mais sur une cause réelle et sérieuse ;
- dit que le coefficient hiérarchique dont bénéficie Mme X... est conforme à son activité ;
- condamné la SARL Bertrand A... à payer à la salariée les sommes de:
- 3 151,88 euros, outre 315,19 euros de congés payés, à titre d'indemnité compensatrice de préavis,
- 3 519,60 euros à titre d'indemnité de licenciement,

- 340 euros, outre 34 euros de congés payés, à titre de rappel de salaire suite à l'annulation de la mise à pied conservatoire,
- 239,92 euros, outre 23,99 euros de congés payés, du titre du maintien du salaire pendant la maladie,
- 1 300 euros au titre de l'allocation et de la perte de chance de bénéficier du droit individuel à la formation (DIF),
- 1 000 euros sur le fondement de l'art 37 de la loi du 19 juillet 1991 sur l'aide juridique ;
- rappelé que les condamnations emportent intérêts au taux légal à compter de la date de la réception par l'employeur devant le bureau de conciliation pour les sommes de nature salariale et à compter de la décision pour les sommes de nature indemnitaire ;
- ordonné à la SARL Bertrand A... de remettre à Mme X... les documents légaux rectifiés ;
- débouté Mme X... du surplus de ses prétentions.

Par déclaration du 17 décembre 2014, Mme X... a interjeté appel du jugement.

Mme X... demande à la cour d'infirmier le jugement déféré et de :

- dire que le licenciement est abusif ;
- condamner la SARL Bertrand A... à lui payer les sommes de :
 - 35 000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
 - 5 000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement vexatoire,

- 8 825,76 euros, outre 882,57 euros de congés payés, ou subsidiairement 3 151,88 euros, outre 315,19 euros de congés payés, à titre d'indemnité compensatrice de préavis,
- 5 814,47 euros ou subsidiairement 3 677,18 euros à titre d'indemnité de licenciement,
- 668,61 euros, outre 66,86 euros de congés payés, ou subsidiairement 358,17 euros, outre 35,82 euros de congés payés, à titre de rappel de salaire afférent à la mise à pied conservatoire,
- 67 202,11 euros, outre 6 720,21 euros de congés payés, à titre de rappel de salaire sur coefficient 400 niveau III statut cadre ,
- 774,12 euros, outre les congés payés y afférents, à titre de rappel de salaire sur les arrêts maladie,
- 2 935,93 euros, outre 293,59 euros de congés payés, à titre de rappel de primes,
- 1 000 euros en réparation du non-respect de la vie privée et de l'article 1382 du code civil,
- 484,46 euros, outre 48,45 euros de congés payés, au titre du maintien du salaire pendant l'arrêt maladie,
- 13 720,65 euros, outre 1 372,06 euros de congés payés, à titre de rappel de salaires pour manquement de l'employeur aux dispositions de l'article VII.5 de la convention collective,
- 5 000 euros pour exécution déloyale du contrat de travail et manquement à l'obligation d'information sur la formation durant l'exécution du contrat de travail,
- 1 616,40 euros pour manquement à l'obligation d'information sur la formation au moment de la rupture du contrat de travail,

- 1 500 euros en réparation de la perte de chance de bénéficier du DIF ;
- condamner sous astreinte la SARL Bertrand A... à lui remettre des bulletins de paie rectifiés ;
- condamner la SARL Bertrand A... au paiement de la somme de 4 000 euros sur le fondement de l'article 37 de la loi du 10 juillet 1991 pour les frais exposés en première instance et en cause d'appel.

Elle soutient que :

- en s'opposant à ses demandes d'aménagement d'horaire pour formation, en lui reprochant une absence pour formation ou encore en mettant un frein à son évolution professionnelle, la SARL Bertrand A... a failli à son obligation d'exécuter de bonne foi le contrat de travail ; qu'elle a par ailleurs manqué à son obligation d'information en matière de formation durant la relation contractuelle ;
- la SARL Bertrand A... a également méconnu son obligation d'information du droit à formation au moment de la rupture du contrat de travail ; qu'elle a ainsi droit au paiement du montant du DIF et au paiement de dommages et intérêts pour perte de chance d'utiliser son droit ;
- les faits reprochés à l'appui de son licenciement sont soit prescrits, soit non constitués, soit non fautifs ; que, en particulier, son absence du 13 octobre n'était pas injustifiée dans la mesure où elle était motivée par une journée formation initialement prévue quelques jours avant et pour laquelle la SARL Bertrand A... avait donné son accord ; qu'en outre la société a tardé à engager la procédure disciplinaire ; qu'enfin son licenciement est en réalité causé par la volonté de l'entreprise d'embaucher en ses lieu et place la fille du gérant ;
- ses fonctions correspondaient à celles du niveau III de la convention collective ;
- alors que le paiement de primes qualifiées d'exceptionnelles et basées sur le chiffre d'affaire de la société était devenu un usage depuis 2005, aucune prime ne lui a été versée pour les années 2008 à 2010 ;
- la production, dans le cadre du litige, d'un message qu'elle a adressé à Anaïs A... sur Facebook constitue une atteinte à la vie privée ;

- la SARL Bertrand A... n'ayant pas transmis à l'organisme assureur son arrêt de travail pour la période du 25 octobre au 7 novembre 2010, elle n'a pas été réglée du complément de salaire ;

- lors du passage aux 35 heures, elle n'a, contrairement aux dispositions de l'article VII.5 de la convention collective, bénéficié ni d'une réduction du temps de travail, ni d'une augmentation de sa rémunération.

La SARL Bertrand A..., qui a formé appel incident, demande à la cour de dire que le licenciement est fondé sur une faute grave, de débouter Mme X... de l'ensemble de ses prétentions et de la condamner à lui verser les sommes de 5 000 euros à titre de dommages et intérêts pour procédure abusive et vexatoire et de 4 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Elle fait valoir que :

- elle n'a jamais fait obstacle aux demandes de formation de Mme X... mais simplement exigé son information et son autorisation préalables ;

- les faits reprochés à Mme X... dans le cadre du licenciement sont réels et constituent une faute grave ; que la salariée ne démontre pas l'avoir averti et encore moins avoir obtenu son autorisation pour son absence des 13, 14 et 15 octobre 2010 ;

- Mme X... a bénéficié de très nombreuses formations ; qu'elle ne peut donc se plaindre d'un défaut d'information en matière de DIF ;

- les missions de Mme X... se sont limitées à des tâches de secrétariat ;

- les primes n'ont été ni fixes, ni constantes et constituent donc de simples gratifications ;

- Mme X... ne justifie pas que les conditions de l'article 1382 du code civil sont remplies à l'appui de sa demande de dommages et intérêts pour non-respect de la vie privée ;

- Mme X... étant mise à pied lors de la période concernée par la demande au titre de la prévoyance, cette réclamation ne peut prospérer.

SUR CE :

1) Sur l'exécution déloyale du contrat de travail et le manquement à l'obligation d'information sur la formation lors de l'exécution du contrat de travail :

Attendu que le droit à la formation professionnelle continue des salariés est reconnu par les articles L. 6312-1 et suivants du code du travail ; que par ailleurs l'article VI.1 de la convention collective des entreprises d'architecture dispose que : ' Les efforts de perfectionnement et de formation professionnelle constituent une exigence importante pour les salariés de la branche. Cette exigence est partagée par l'entreprise pour continuer à assurer la qualité du service souhaité par la clientèle et nécessité par l'évolution des techniques. Les parties signataires conviennent que la formation dont l'objet est d'actualiser les connaissances et les pratiques pour une utilisation à court terme par l'entreprise dans le cadre de l'activité et du plan de formation de l'entreprise, doit être incluse dans le temps de travail effectif en application de l'article L. 932-1 du code du travail. / La formation professionnelle des salariés peut être constituée par : / a) La formation assurée dans le cadre de l'enseignement public ou privé ; / b) La formation par apprentissage ou stages alternés ou non dans les entreprises d'architecture ; / c) La formation permanente professionnelle continue, sanctionnée ou non par des diplômes, avec ou sans le concours et le contrôle de l'Etat, en collaboration avec des instituts de formation publics ou privés et de préférence dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ; / d) La formation autodidacte dans le cadre de la pratique professionnelle au sein des entreprises d'architecture ou par démarche personnelle des salariés. / Les parties contractantes reconnaissent formellement ces diverses filières de formation et les sanctions qui peuvent en découler. Elles s'engagent à favoriser, sous toutes les formes appropriées et en particulier par l'adhésion à un organisme paritaire collecteur agréé, désigné ci-après, l'accès des salariés aux formations de leur choix, y compris celles pouvant déboucher sur des promotions.' ;

Attendu, d'autre part, que l'article L. 6323-7 dans sa rédaction applicable prévoit que : ' L'employeur informe chaque salarié par écrit annuellement du total des droits acquis au titre du droit individuel à la formation, y compris les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée mentionnés à l'article L. 6323-3.' ;

Attendu qu'il ressort des pièces du dossier que Mme X... a bénéficié de plusieurs jours de formations en 2004 et 2005 ; que, si courant 2009, la SARL Bertrand A... n'a pas donné son accord sur une demande de formation de la salariée, aucun élément ne permet de considérer que ce refus a été abusif, alors surtout qu'il résulte d'un courrier de l'entreprise en date du 15 novembre 2009 que celle-ci ne disposait d'aucun document concret sur le projet en cause et que son avis défavorable était notamment motivé sur l'absence de lien entre le thème choisi (apprentissage de la langue anglaise) et les fonctions de la salariée et sur la désorganisation de l'agence engendrée par des absences répétées ; qu'enfin, courant 2010, la SARL Bertrand A... a accepté que Mme X... s'absente 5 jours en septembre et 8 jours en octobre pour formation ; que l'opposition qu'aurait manifestée la SARL Bertrand A... au droit à formation de Mme X... n'est donc pas constituée ;

Attendu qu'en revanche la SARL Bertrand A... ne justifie pas avoir informé annuellement la salariée des droits qu'elle avait acquis au titre du DIF ;

Attendu que, par suite, la demande indemnitaire présentée de ces chefs est partiellement accueillie, une somme de 1 500 euros étant allouée à la salariée ;

2) Sur le respect des dispositions afférentes au DIF au moment de la rupture du contrat de travail :

Attendu qu'aux termes de l'article L. 6323-19 du code du travail dans sa rédaction applicable : 'Dans la lettre de licenciement, l'employeur informe le salarié, s'il y a lieu, de ses droits en matière de droit individuel à la formation. Cette information comprend les droits visés à l'article L. 6323-17 et, dans les cas de licenciements visés à l'article L. 1233-66, les droits du salarié en matière de droit individuel à la formation définis par l'article L. 1233-67.' ;

Que par ailleurs, selon l'article L. 6323-17 dans sa rédaction applicable: 'En cas de licenciement non consécutif à une faute lourde, et si le salarié en fait la demande avant la fin du préavis, la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation et non utilisées, multiplié par le montant forfaitaire visé au deuxième alinéa de l'article L. 6332-14, permet de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. A défaut d'une telle demande, la somme n'est pas due par l'employeur. (...)'

Qu'il résulte de la combinaison de ces deux textes que l'information donnée dans la lettre de licenciement doit porter sur la possibilité pour le salarié de faire la demande de formation et sur le nombre d'heures acquises au titre du DIF ; que le défaut d'information ouvre droit, pour le salarié, à des dommages et intérêts pour perte de chance d'utiliser ses droits acquis au titre du DIF ;

Attendu qu'en l'espèce la lettre de licenciement ne fait pas mention des droits acquis par Mme X... au titre du DIF et de la possibilité pour elle de solliciter le bénéfice d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation ;

Que Mme X... a dès lors droit à une indemnisation correspondant à la perte de chance d'utiliser les droits acquis au titre du DIF, que le conseil de prud'hommes a justement évalué à 1 300 euros ; qu'elle ne peut en outre réclamer le montant correspondant aux heures de DIF acquises à la date de la rupture et que la demande de dommages et intérêts complémentaire présentée à ce titre est quant à elle rejetée ;

3) Sur le rappel de primes :

Attendu que l'obligation de versement d'une prime ou d'un avantage de nature salariale peut être contractuellement ou conventionnellement prévue, ou résulter d'un usage dès lors que sont remplies les conditions de généralité, de constance et de fixité propres à cette source d'obligation ; que par ailleurs un usage peut écarter l'accord collectif s'il est

plus favorable aux salariés ;

Attendu qu'en l'espèce il est constant que la prime dont Mme X... sollicite le paiement n'a pas été prévue à son contrat de travail ; que la convention collective applicable n'en fait pas davantage mention ;

Attendu que, sur les 11 années qu'a duré la relation contractuelle, Mme X... a touché les primes suivantes : 650 euros en janvier 2005, 600 euros en juin 2005, 600 euros en janvier 2006, 780 euros en décembre 2007 et 500 euros en août 2008 ; que la salariée ne peut donc valablement arguer de ce que le versement de ces primes aurait été fixe et constant ;

Attendu que, l'usage allégué n'étant pas démontré, la demande en paiement d'un rappel de primes doit être rejetée ;

4) Sur la violation de la vie privée :

Attendu que la production du message Facebook privé litigieux, si elle n'était pas indispensable à l'exercice du droit à la preuve, n'a causé aucun préjudice à Mme X... ; que la demande indemnitaire présentée à ce titre est donc rejetée ;

5) Sur le rappel de salaires au titre du coefficient 370 notation 400 :

Attendu qu'il appartient au salarié qui se prévaut d'une classification conventionnelle différente de celle dont il bénéficie au titre de son contrat de travail de démontrer qu'il assure de façon permanente, dans le cadre de ses fonctions, des tâches et responsabilités relevant de la classification qu'il revendique ;

Attendu qu'en l'espèce Mme X... a été embauchée au coefficient 260 de la convention collective de 1962 ; qu'après modification de la convention collective en 2003 elle s'est vue attribuer le coefficient 250 position 2 niveau I ; qu'en 2008 elle est passée au coefficient 300 position 2 niveau II ;

Qu'elle revendique le coefficient 370 notation 400 position 2 niveau III à compter de 2008 ;

Attendu qu'il résulte des dispositions de la convention collective applicable que la différence entre les deux niveaux en cause porte sur les degrés d'autonomie et d'initiative du salarié, le niveau II coefficient 300 prévoyant des initiatives limitées tandis que le niveau III coefficient 370 prévoit une autonomie définie régulièrement et des initiatives réelles adaptées aux missions confiées ;

Attendu que Mme X..., qui ne verse aucune pièce concernant les missions accomplies au sein de la SARL Bertrand A... hormis un document intitulé 'rappel des points abordés en novembre 2005 et septembre 2006' et un questionnaire sur l'évolution professionnelle des salariés des entreprises d'architecture qu'elle a elle-même établi ou rempli, ne justifie aucunement qu'elle disposait d'autonomie et prenait des initiatives au sein de la SARL Bertrand A... ; que, par suite, elle n'est pas fondée à soutenir qu'elle aurait dû bénéficier de la classification au coefficient 370 et à réclamer des rappels de salaire (rappel de salaires et rappel de salaires sur arrêts maladie) sur ce fondement ;

6) Sur le rappel de salaires pour manquement de l'employeur aux dispositions de l'article VII.5 de la convention collective :

Attendu qu'aux termes de l'article VII.5 de la convention collective applicable traitant des conséquences du passage aux 35 heures pour les salariés à temps partiel : '(...) / Conformément à l'article L. 212-4-4 du code du travail, les salariés à temps partiel pour lesquels l'application de la réduction de la durée légale du travail n'aurait pas déjà donné lieu à établissement d'un avenant à leur contrat, se verront proposer par l'entreprise au moment où elle réduit sa durée collective du temps de travail : / - soit de réduire leur temps de travail dans la même proportion, la rémunération antérieure étant maintenue ; / - soit de maintenir leur horaire contractuel avec augmentation proportionnelle de la rémunération. / La solution retenue fera l'objet d'un avenant au contrat de travail, lequel précisera les nouvelles modalités de répartition du temps de travail.' ;

Attendu qu'il ressort de l'examen du contrat de travail initial de Mme X... et des avenants successifs que la SARL Bertrand A... n'a pas fait application des dispositions conventionnelles susvisées postérieurement à la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail ; que c'est ainsi que la salariée, employée à temps partiel, n'a bénéficié ni d'une réduction de son temps de travail, ni d'une augmentation de sa rémunération ; que la demande de rappel de salaires présentée à ce titre, sur laquelle l'intimée ne présente au demeurant aucune observation, est dès lors, sur la base du calcul exacte et détaillé de Mme X... auquel la cour se réfère, accueillie ;

7) Sur le licenciement :

Attendu qu'il convient de rappeler que la lettre de licenciement fixe les limites du litige ;

Que par ailleurs la faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise et justifie la rupture immédiate de son contrat de travail, sans préavis, la charge de la preuve pesant sur l'employeur ;

Attendu qu'en l'espèce Mme X... a été licenciée par lettre recommandée avec accusé de réception du 9 novembre 2010 pour deux motifs : une absence injustifiée le 13 octobre 2010, un défaut de motivation et d'implication dans le travail - notamment confirmée par l'encombrement du serveur général du cabinet par un dossier personnel volumineux de la salariée ;

Attendu, sur le premier point, que Mme X... ne conteste pas son absence du 13 octobre 2010 mais dénie son caractère injustifié, arguant du fait qu'elle était alors en formation avec l'accord de son employeur ;

Attendu, que, s'il est exact que la formation de Mme X... initialement prévue les 4, 5 et 6 octobre 2010 a été déplacée les 13, 14 et 15 octobre suivant et s'il n'est pas contesté que Mme X... était effectivement en formation le 13 octobre - date de l'absence reprochée, il ne ressort d'aucune pièce du dossier que la SARL Bertrand A... aurait accepté ce changement de date et autorisé la salariée à ne pas effectuer sa prestation de travail ce jour là, alors même que l'entreprise avait expressément mis en place un système d'autorisation écrite des absences autres que la maladie ainsi qu'en attestent un courrier de l'entreprise en date du 7 décembre 2009 ainsi que le document intitulé 'demande d'autorisation d'absence et validation des absences' (pièce 13 de la société) ; que le témoignage de Mme Samia E... produit par la salariée, s'il fait état de la conversation téléphonique entre Mme X... et son employeur au sujet de la modification de date de la formation d'octobre 2010, ne fournit aucune information sur les suites données par la SARL Bertrand A... à cette conversation ; que l'absence du 13 octobre 2010 doit donc être considérée comme étant fautive ;

Attendu, sur le second point, que la SARL Bertrand A... se borne à produire un compte-rendu de chantier prétendument erroné ainsi qu'un procès-verbal de constat d'huissier du 15 décembre 2011 faisant état de la présence, sur le bureau de l'ordinateur professionnel qu'utilisait Mme X..., d'un fichier intitulé 'Perso Catherine' de taille 8,52 Go ; qu'aucun élément ne permet de déterminer d'une part qui a établi le compte-rendu de chantier et en quoi il serait erroné, d'autre part en quoi le fichier personnel en cause - que la SARL Bertrand A... n'a toujours pas cru devoir supprimer un an après le licenciement - perturberait le fonctionnement du serveur de l'entreprise ; que le second grief, fondé sur une démotivation de la salariée qu'en tout état de cause les seuls exemples cités seraient insuffisants à démontrer, ne peut donc être retenu ;

Attendu que l'absence sans autorisation préalable de Mme X... à son poste de travail le 13 octobre 2010 justifiait, compte tenu d'une part de la désorganisation engendrée par cette absence au regard de la taille de l'entreprise - dont l'effectif est au maximum de cinq salariés et qui est dotée d'une seule secrétaire, d'autre part des précédents courriers attirant l'attention de la salariée sur la nécessité d'obtenir une autorisation écrite avant toute absence, une rupture du contrat de travail ; qu'elle n'empêchait cependant pas le maintien de Mme X... dans l'entreprise durant la période de préavis ; que le licenciement est donc considéré comme étant fondé, non sur une faute grave, mais sur une cause réelle et sérieuse ;

Attendu que Mme X... a droit, sur la base d'une rémunération au coefficient 300 comme le sollicite à titre subsidiaire la salariée, à une indemnité compensatrice de préavis de 3 151,88 euros, outre 315,19 euros de congés payés, correspondant à deux mois de salaire, à une indemnité de licenciement de 3 677,18 euros ainsi qu'au salaire des cinq jours compris dans la période de mise à pied conservatoire durant lesquels elle n'était pas en arrêt maladie, soit 358,17 euros, outre 35,82 euros de congés payés ;

Attendu que la mise à pied conservatoire dont a fait l'objet Mme X... après 11 années de relations contractuelles a été vexatoire pour la salariée alors même que les faits reprochés ne justifiaient pas cette mesure ; que le préjudice subi par l'appelante de ce chef est indemnisé à hauteur de 1 000 euros ;

8) Sur le maintien de salaire durant la maladie :

Attendu que Mme X... soutient sans être contredite que son employeur n'a pas transmis à l'organisme assureur ses arrêts de travail pour maladie pour la période du 25 octobre au 7 novembre 2010 et que, de ce fait, elle n'a pas été réglée du complément de salaire ; que la circonstance que la salariée avait été mise à pied à titre conservatoire ne saurait excuser la carence de la SARL Bertrand A... dans la mesure où le bien-fondé de cette mise à pied n'est pas retenu ;

Attendu que Mme X... a été privée d'un complément de salaire 484,46 euros, outre 48,45 euros de congés payés, correspondant à la différence entre la rémunération qu'elle aurait touchée durant la période en cause si elle avait travaillé et les indemnités journalières perçues ;

9) Sur la remise des bulletins de paie rectifiés :

Attendu qu'il est fait droit à cette réclamation, la rectification se limitant au rappel des sommes de nature salariale allouées par le présent arrêt ;

10) Sur la demande reconventionnelle :

Attendu que, dans la mesure où il est partiellement fait droit aux réclamations de Mme X..., la procédure intentée ne peut être qualifiée d'abusives ; que la demande de dommages et intérêts présentée à ce titre à titre reconventionnelle par la SARL Bertrand A... ne peut donc qu'être rejetée ;

11) Sur les frais irrépétibles :

Attendu qu'il convient pour des raisons tenant à l'équité d'allouer au conseil de Mme X... la somme de 1 500 euros sur le fondement de l'article 37 de la loi sur l'aide juridique du 10 juillet 1991 et de l'article 700 du code de procédure civile pour

les frais exposés en cause d'appel, les dispositions du jugement relatives aux frais exposés en première instance étant quant à elles confirmées ;

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Confirme le jugement déféré en ce qu'il a :

- dit que le licenciement est fondé, non sur une faute grave, mais sur une cause réelle et sérieuse,
- dit que le coefficient hiérarchique dont bénéficie Mme Catherine X... est conforme à son activité,
- condamné la SARL Bertrand A... à payer à Mme Catherine X... la somme de 3 151,88 euros, outre 315,19 euros de congés payés, à titre d'indemnité compensatrice de préavis,
- 1 300 euros à titre de dommages et intérêts pour perte de chance de bénéficier du DIF,
- condamné la SARL Bertrand A... à payer Maître Anne Y..., conseil de Mme Catherine X..., la somme de 1 000 euros sur le fondement de l'article 37 de la loi du 10 juillet 1991 sur l'aide juridique,
- débouté Mme Catherine X... de ses demandes afférentes au droit au DIF à la rupture du contrat de travail, au respect de la vie privée, au rappel de primes et au rappel de salaires et de salaires sur arrêts maladie pour coefficient erroné,
- débouté la SARL Bertrand A... de sa demande de dommages et intérêts pour procédure abusive,
- condamné la SARL Bertrand A... aux dépens,

L'infirme pour le surplus,

Statuant à nouveau sur les chefs réformés et ajoutant,

Condamne la SARL Bertrand A... à payer à Mme Catherine X... les sommes de :

- 1 500 euros à titre de dommages et intérêts pour manquement à l'obligation d'information sur la formation lors de l'exécution du contrat de travail,

- 3 677,18 euros à titre d'indemnité de licenciement,

- 358,17 euros, outre 35,82 euros de congés payés, à titre de rappel de salaire correspondant à la période de mise à pied conservatoire,

- 1 000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement dans des conditions vexatoires,

- 484,46 euros, outre 48,45 euros de congés payés, au titre du maintien du salaire pendant l'arrêt de travail pour maladie,

- 13 720,65 euros, outre 1 372,06 euros de congés payés, à titre de rappel de salaires pour méconnaissance des dispositions de l'article VII..5 de la convention collective,

Ordonne à la SARL Bertrand A... de remettre à Mme Catherine X... les bulletins de salaire rectifiés, la rectification se limitant au rappel des sommes de nature salariale allouées par le présent arrêt,

Dit qu'à défaut d'exécution volontaire dans les quinze jours de la notification du présent arrêt, elle sera contrainte de s'exécuter sous astreinte provisoire de 30 euros par jour de retard, passé ce délai, l'astreinte étant limitée à six mois,

Condamne la SARL Bertrand A... à payer à Maître Anne Y..., conseil de Mme Catherine X..., la somme de 1 500 euros sur le fondement de l'article 37 de la loi sur l'aide juridique pour les frais exposés en cause d'appel,

Condamne la SARL Bertrand A... aux dépens d'appel.

Le Greffier, Le Président,

A. GATNERS. C...