

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COUR D'APPEL DE PARIS
Pôle 6 - Chambre 9

ARRÊT DU 31 Mars 2016

(n° , 8 pages)

Numéro d'inscription au répertoire général : S 15/07115

Décision déferée à la cour : jugement rendu le 11 juin 2015 par le conseil de prud'hommes de PARIS -section commerce- RG n° F14/02893

APPELANTE

Madame [REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED] PARIS [REDACTED]

représentée par Me Eric SLUPOWSKI, avocat au barreau de PARIS, D0956

INTIMÉE

SAS TRADE FACTORY

32, rue Saint Guillaume

75007 PARIS

N° SIRET : 752 850 008 00018

représentée par Madame Marie MILAN (directrice commerciale) en vertu d'un pouvoir général, assistée de Me Manuella HARDY-SALLÉ, avocat au barreau de RENNES

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions de l'article 945-1 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 14 janvier 2016, en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées, devant Madame Catherine SOMMÉ, président de chambre, chargée du rapport.

Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la Cour, composée de

Madame Catherine SOMMÉ, président
Monsieur Benoit HOLLEAUX, conseiller
Madame Christine LÉTHEC, conseiller

Greffier : Madame Marine POLLET, greffier en stage de préaffectation, lors des débats

ARRÊT :

contradictoire

- prononcé par mise à disposition au greffe de la cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile.

- signé par Madame Catherine SOMMÉ, président et par Madame Marine POLLET, greffier à laquelle la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

FAITS PROCÉDURE PRÉTENTIONS DES PARTIES

Mme [REDACTED] a été engagée par la SAS TRADE & FACTORY en qualité de démonstratrice au stand LE MONT SAINT MICHEL, aux Galeries Lafayette, boulevard

Hausmann à Paris 9ème, suivant contrat de travail à durée indéterminée à compter du 2 août 2010 et moyennant une rémunération brute mensuelle de 2 291,83 €, outre une prime mensuelle variable.

L'entreprise, qui employait plus de dix salariés à la date de la rupture du contrat de travail, est assujettie à la convention collective nationale de travail des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes.

Par lettre du 16 décembre 2013, Mme [REDACTED] a été convoquée à un entretien préalable au licenciement fixé au 24 décembre 2013. Elle a été licenciée pour motif économique par lettre du 10 janvier 2014. Le 13 janvier suivant elle a accepté le contrat de sécurisation professionnelle qui lui avait été proposé lors de l'entretien préalable au licenciement.

Contestant son licenciement, Mme [REDACTED] a saisi le conseil de prud'hommes de Paris le 27 février 2014 de demandes en paiement de dommages-intérêts pour licenciement nul et à défaut sans cause réelle et sérieuse et pour absence de visite médicale.

Par jugement rendu le 11 juin 2015, le conseil de prud'hommes a :

- condamné la SAS TRADE & FACTORY à payer à Mme [REDACTED] les sommes suivantes :
 - . 500 € pour absence de visite médicale,
 - . 800 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile,
- débouté Mme [REDACTED] du surplus de ses demandes,
- condamné la SAS TRADE & FACTORY aux dépens.

Mme [REDACTED] a interjeté appel de cette décision le 10 juillet 2015 et, aux termes de ses écritures visées par le greffier et soutenues oralement le 14 janvier 2016, elle demande à la cour d'infirmer le jugement déféré et de :

- la dire et juger bien fondée en ses demandes, fins et conclusions,
- à titre principal condamner la SAS TRADE & FACTORY à lui payer la somme de 70 560 € d'indemnité pour licenciement nul et subsidiairement la somme de 52 920 € à titre d'indemnité pour licenciement sans cause et réelle et sérieuse,
- condamner la SAS TRADE & FACTORY à lui payer la somme de 20 000 € à titre de dommages et intérêts pour défaut de visite médicale obligatoire et violation de l'obligation de sécurité de résultat,
- condamner la SAS TRADE & FACTORY à lui payer la somme de 1500 € en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile au titre des frais irrépétibles exposés en première instance,
- condamner la SAS TRADE & FACTORY aux entiers dépens de première instance et d'appel, y ajoutant,
- condamner la SAS TRADE & FACTORY à lui payer la somme de 8 820 € pour non respect de la priorité de réembauche,
- condamner la SAS TRADE & FACTORY à lui payer la somme de 3000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile pour la procédure d'appel.

La SAS TRADE & FACTORY, reprenant oralement à l'audience ses conclusions visées par le greffier, demande à la cour de :

- débouter Mme [REDACTED] de ses demandes formées au titre de la nullité du licenciement et de l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement,
- confirmer le jugement rendu par le conseil de prud'hommes de Paris en ce qu'il l'a condamnée à verser à Mme [REDACTED] la somme de 500 € à titre de dommages et intérêts pour l'absence de visite médicale,
- en tout état de cause, condamner Mme [REDACTED] à lui verser la somme de 3 000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

En application de l'article 455 du code de procédure civile, il est renvoyé aux conclusions des parties pour un plus ample exposé de leurs prétentions et moyens.

MOTIFS DE LA DÉCISION

Sur la demande de nullité du licenciement

Mme ~~XXXX~~ fait valoir qu'elle était en congé de maternité jusqu'au 24 septembre 2013, puis en arrêt maladie du 25 septembre au 9 octobre 2013, que la société TRADE & FACTORY ne lui a pas fait passer de visite de reprise au terme de son congé comme elle en avait l'obligation, que dès lors son contrat de travail était suspendu lorsque l'employeur a procédé à son licenciement, lequel est en conséquence nul pour violation du statut protecteur en application de l'article L. 1225-4 du code du travail. Mme Hazan affirme encore qu'il ne ressort pas des débats parlementaires de la loi de ratification du 21 janvier 2008, qui a créé l'article L. 1225-4, l'intention du législateur de ne pas différer jusqu'à la date de la visite médicale prévue à l'article R. 4624-22 la période de suspension du contrat de travail, qu'au surplus l'article L. 1225-4 doit être interprété à la lumière de l'article 10 de la directive 92/85 CEE et de l'article 5 de la directive 89/391 CEE concernant la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé au travail, enfin que l'absence de différé de la période de suspension jusqu'à la date de la visite de reprise est contraire à l'article 11 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946.³

La société TRADE & FACTORY soutient que Mme ~~XXXX~~ bénéficiait de la protection prévue par l'article L. 1225-4 du code du travail jusqu'au 23 octobre 2013 inclus, que la procédure de licenciement a été engagée le 16 décembre 2013, soit près de deux mois après l'expiration du délai de protection, qu'il n'est pas contesté que le congé de maternité ouvrait droit à une visite médicale auprès de la médecine du travail, que toutefois l'absence de visite médicale pour une salariée reprenant son poste après un arrêt pour cause de maternité n'a pas pour effet de prolonger la période de protection jusqu'à la date de réalisation de la visite médicale, qu'aucune source de droit ne vient contredire cette solution.

*

L'article L. 1225-4, alinéa 1er du code du travail (anc. art. L. 122-25-2) dispose :
"Aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit au titre du congé de maternité, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les quatre semaines suivant l'expiration de ces périodes".

L'article L. 1225-21 du même code prévoit :
"Lorsqu'un état pathologique est attesté par un certificat médical comme résultant de la grossesse ou de l'accouchement, le congé de maternité est augmenté de la durée de cet état pathologique dans la limite de deux semaines, avant la date présumée de l'accouchement et de quatre semaines après la date de celui-ci".

Aux termes de l'article L. 1225-24 du même code, *"Le congé de maternité entraîne la suspension du contrat de travail ..."*.

Selon l'article R. 4624-22 du code du travail, après un congé de maternité, la salariée bénéficie d'un examen de reprise du travail par le médecin du travail.

La visite médicale prévue à l'article R. ~~4624~~-22 du code du travail, après un congé de maternité, a pour seul objet d'apprécier l'aptitude de l'intéressée à reprendre son ancien emploi, la nécessité d'une adaptation des conditions de travail ou d'une réadaptation de la salariée ou éventuellement de l'une et de l'autre de ces mesures, et n'a pas pour effet de différer jusqu'à la date de la visite de reprise la période de protection de quatre semaines instituée par l'article L. 1225-4 du même code.

Contrairement à ce que soutient Mme ~~XXXX~~, cette solution n'est contraire, ni aux

dispositions de l'article L. 1225-4 du code du travail, étant rappelé que la recodification du code du travail à effet du 1er mai 2008 est, sauf dispositions expresses contraires, intervenue à droit constant, ni à l'article 10 de la directive 92/85 CEE aux termes duquel, en vue de garantir aux travailleuses l'exercice des droits de protection de leur sécurité et de leur santé, il est prévu que les États membres prennent les mesures nécessaires pour interdire le licenciement des travailleuses jusqu'au terme du congé de maternité, ni à l'article 5 de la directive 89/381 CEE du 12 juin 1989 prévoyant que l'employeur est obligé d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail, ni encore à l'article 11 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 disposant que la Constitution garantit à tous, notamment à l'enfant, à la mère et aux vieux travailleurs, la protection de la santé, la sécurité matérielle, le repos et les loisirs.

Mme ~~XXXX~~ a été en congé de maternité jusqu'au 24 septembre 2013, puis en congé maladie jusqu'au 9 octobre suivant, sans qu'il soit possible à la lecture de la copie peu lisible des avis médicaux de déterminer si ces arrêts étaient en lien avec une grossesse pathologique. Quoiqu'il en soit, si tant est que le délai de protection de quatre semaines ait été reporté à l'issue de l'arrêt maladie du 9 octobre, la période de protection a pris fin le 7 novembre 2013, peu important à cet égard qu'aucune visite de reprise n'ait été organisée par l'employeur à l'issue de la période de congé de maternité puis de l'arrêt de travail pour maladie.

La procédure de licenciement de Mme ~~XXXX~~ a été engagée le 16 décembre 2013, soit postérieurement à la période de protection. Dès lors il convient de confirmer le jugement qui a rejeté la demande tendant à prononcer la nullité du licenciement.

Sur la demande visant à dire le licenciement sans cause réelle et sérieuse

La lettre de licenciement, qui fixe les limites du litige, est libellée en ces termes :

" Vous avez été embauchée par contrat à durée indéterminée à compter du 2 août 2010 en qualité de démonstratrice, ambassadrice de la marque LE MONT SAINT MICHEL après de la clientèle des Galeries Lafayette situées Boulevard Haussmann à PARIS.

Votre contrat de travail prévoyait la réalisation d'un chiffre d'affaires semestriel au moins égale à 180 000 € TTC.

Ce chiffre d'affaires n'ayant pas été atteint, les Galeries Lafayette nous ont informés que la présentation des produits référencés dans leur assortiment cesserait le 31 janvier 2014 au soir.

Nos discussions avec les responsables des Galeries Lafayette ayant malheureusement échoué, le corner "LE MONT SAINT MICHEL" sera donc fermé à compter de cette date à l'initiative des Galeries Lafayette.

La fermeture de notre corner nous contraint en conséquence à supprimer le poste que vous occupiez à compter du 1er février 2014.

Nous vous avons proposé, lors de l'entretien préalable qui s'est déroulé le 24 décembre dernier, le reclassement suivant :

- Responsable de la boutique "Le Mont Saint Michel" située rue Mabillon dans le 6ème arrondissement à PARIS

- Dans le cadre d'un CDI à temps plein

- Au taux horaire de 13,00 € bruts

- Avec une prime mensuelle de 1% sur le chiffre d'affaires réalisé

Nous vous avons en effet indiqué que la situation financière de notre société ne nous permettait pas de vous proposer un poste aux mêmes conditions que celles dont vous bénéficiez jusqu'alors.

En effet, nos soldes intermédiaires de gestion pour la période du 1er juillet 2012 au 30 juin 2013 font apparaître un résultat d'exploitation déficitaire, et cette situation va se confirmer, voire s'aggraver eu égard aux prévisionnels établis.

Par courrier en date du 30 décembre dernier, vous nous avez indiqué que vous refusiez cette proposition.

En l'absence de possibilité de reclassement, nous n'avons donc pas d'autre choix que de prononcer votre licenciement ...".

Mme ~~XXXX~~ soutient que la société TRADE & FACTORY, en violation de son obligation

de reclassement, ne lui a proposé aucun poste dans l'entreprise ou dans les entreprises du groupe auquel appartient l'entreprise dans un emploi équivalent assorti d'une rémunération équivalente, que le seul poste proposé était assorti d'une baisse de rémunération. Elle affirme que l'employeur aurait pu lui proposer les postes de vendeuse de Mme ~~XXXXXXXXXX~~ de Mme ~~XXXXXXXXXX~~ de Mme ~~XXXXXXXXXX~~ de Mme ~~XXXXXXXXXX~~ le poste de responsable de ventes de M. ~~XXXXXXXXXX~~ le poste de responsable vente et réseau de Mme ~~XXXXXXXXXX~~ le poste de vendeur de M. ~~XXXXXXXXXX~~ le poste de responsable de magasin de Mme ~~XXXXXXXXXX~~

La société TRADE & FACTORY relève que le motif économique du licenciement n'est pas contesté par Mme ~~XXXXXXXXXX~~ mais précise à cet égard que l'existence des difficultés économiques rencontrées par la société est démontrée par les pièces qu'elle verse aux débats faisant apparaître un résultat déficitaire de -441 901,81 € pour la période du 1er juillet 2012 au 31 décembre 2013, ainsi qu'une chute très importante du nombre de pièces vendues par le conier LE MONT SAINT MICHEL aux Galeries Lafayette au cours des années 2012 et 2013.

Elle soutient ensuite qu'elle a bien respecté son obligation de reclassement puisqu'elle a proposé à Mme ~~XXXXXXXXXX~~ un reclassement lors de l'entretien préalable du 24 décembre 2013, proposition confirmée par un écrit remis à la salariée le même jour, qu'il n'était pas possible de proposer un taux horaire identique, soit 15,96 € pour la partie fixe, à celui que percevait Mme ~~XXXXXXXXXX~~ puisqu'en effet ce taux ne correspondait pas au taux horaire pratiqué par la société pour les salariés travaillant comme responsables de boutique, que pour autant la proposition faite à Mme ~~XXXXXXXXXX~~ était loyale considérant la rémunération variable complémentaire de 1% du chiffre d'affaires réalisé, sans objectif minimum, qu'elle aurait pu percevoir en qualité de responsable de la boutique rue Mabillon et qu'en tout état de cause elle aurait perçu une rémunération supérieure aux minima conventionnels pour les salariés embauchés au coefficient 210, dont le taux horaire est de 9,88 € brut. La société TRADE & FACTORY fait encore valoir qu'elle n'appartient pas à un groupe, que ses services administratifs sont situés à Louvigne du Désert, qu'elle commercialise les produits qu'elle fabrique dans trois boutiques situées à Paris, rue Mabillon dans le 6ème arrondissement, rue Vieille du temple dans le 3ème arrondissement et rue du Jour dans le 1er arrondissement, étant précisé que ce dernier fonds de commerce, qui était exploité en nom personnel par M. Milan président de la société TRADE & FACTORY, a été cédé à la société le 27 janvier 2015. Elle ajoute qu'elle ne pouvait proposer les postes visés par Mme ~~XXXXXXXXXX~~ dans ses écritures, soit que ces postes étaient déjà occupés lors de l'engagement de la procédure de licenciement de Mme ~~XXXXXXXXXX~~, soit que les postes correspondaient à des emplois de vendeur et non de responsable de boutique.

La cour relève au préalable que Mme ~~XXXXXXXXXX~~ ne conteste pas le motif économique de son licenciement.

Il résulte de l'article L. 1233-4 du code du travail que l'employeur est tenu avant tout licenciement économique, d'une part, de rechercher toutes les possibilités de reclassement existant dans l'entreprise et le cas échéant dans le groupe auquel il appartient, parmi les entreprises dont l'activité, l'organisation ou le lieu d'exploitation permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel, d'autre part, de proposer ensuite aux salariés dont le licenciement est envisagé tous les emplois disponibles de la même catégorie ou, à défaut, d'une catégorie inférieure, fut-ce par voie de modification des contrats de travail, en assurant au besoin l'adaptation de ces salariés à l'évolution de leur emploi. La recherche des possibilités de reclassement doit être sérieuse et loyale. Les possibilités de reclassement s'apprécient au plus tard à la date du licenciement. Il appartient à l'employeur de justifier qu'il a satisfait à son obligation de reclassement.

Il ressort de l'extrait Kbis à jour au 16 avril 2015 que la société TRADE & FACTORY, qui ne fait pas partie d'un groupe, exploite un établissement principal rue Saint-Guillaume Paris 7ème et trois établissements secondaires également situés à Paris, rue Mabillon dans le 6ème arrondissement, rue Vieille du Temple dans le 3ème arrondissement et rue du Jour dans le 1er arrondissement.

Le 24 décembre 2013, la société TRADE & FACTORY a fait une offre de reclassement à

Mme [REDACTED] sur un poste de responsable de boutique "Le Mont Saint Michel" située rue Mabilion, en lui précisant qu'il s'agissait d'un emploi en contrat à durée indéterminée à temps plein, au taux horaire de 13 € brut, avec une prime mensuelle de 1% sur le chiffre d'affaires TTC réalisé.

Si le poste proposé correspondait à l'emploi qu'occupait Mme [REDACTED], lequel était supprimé par suite de la fermeture du "corner" de la société TRADE & FACTORY aux Galeries Lafayette, en revanche la rémunération fixe était inférieure, puisque la salariée percevait au dernier état de la relation contractuelle un salaire fixe horaire brut de 15,96 €, soit pour 151,67 heures un salaire mensuel brut de 2 420,65 €, auquel s'ajoutait une rémunération variable, alors que le salaire mensuel brut proposé était de 1 971,71 € pour la partie fixe. Considérant cette baisse significative de la rémunération de base pour des fonctions équivalentes, non compensée par une rémunération variable prévue mais non garantie, et peu important par ailleurs que la salariée bénéficiait jusqu'alors d'un salaire supérieur aux minima conventionnels, cette proposition ne peut être considérée comme loyale. Par conséquent et à défaut pour l'employeur de démontrer qu'il a recherché par ailleurs toutes les possibilités de reclassement existant dans l'entreprise et les différents établissements qui la composent, il convient de retenir par infirmation du jugement déféré, que la société TRADE & FACTORY n'a pas satisfait à son obligation de reclassement ce qui rend le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Considérant l'âge de Mme [REDACTED] (45 ans), son ancienneté de 3 ans et 5 mois, son salaire mensuel moyen sur les six derniers mois s'établissant à 2 680 €, les circonstances de la rupture, la capacité de l'intéressée à retrouver un emploi eu égard à son expérience professionnelle, étant observé toutefois qu'elle ne justifie pas de sa situation actuelle, il est justifié de lui allouer la somme de 20 000 € à titre de dommages-intérêts en application de l'article L. 1235-3 du code du travail.

Conformément aux dispositions de l'article L. 1235-4 du code du travail, il sera ordonné à la société TRADE & FACTORY de rembourser à Pôle emploi les indemnités de chômage versées à la salariée dans la limite de six mois.

Sur la demande indemnitaire pour non respect de la priorité de réembauche

Mme [REDACTED] soutient, à l'appui de cette demande nouvelle, que l'employeur n'a pas respecté son obligation relative à la priorité de réembauchage, qu'en effet les propositions qui lui ont été faites ne correspondaient pas à sa qualification, que la société aurait pu lui proposer le poste de vente et réseau de Mme [REDACTED] ou le poste de vendeur de M. [REDACTED] ou le poste de responsable de magasin de Mme [REDACTED].

La société TRADE & FACTORY affirme qu'elle a respecté son obligation, puisqu'à deux reprises, les 14 avril et 7 novembre 2014, elle a adressé des propositions d'embauche à Mme Hazan.

L'article L. 1233-45 du code du travail dispose :
*"Le salarié licencié pour motif économique bénéficie d'une priorité de réembauche durant un délai d'un an à compter de la date de la rupture de son contrat s'il en fait la demande au cours de ce même délai.
Dans ce cas, l'employeur informe le salarié de tout emploi devenu disponible et compatible avec sa qualification ..."*

Contrairement à ce que soutient Mme [REDACTED], les propositions de poste, qui lui ont été faites dans le cadre de la priorité de réembauche par lettres des 14 avril et 7 novembre 2014 correspondaient à sa qualification puisqu'il s'agissait des postes suivants : responsable de réseau, responsable de boutique et première vendeuse.

Par ailleurs la salariée ne peut reprocher à l'employeur de ne pas lui avoir proposé les postes occupés par Mme [REDACTED] (engagée à compter du 25 août 2014) et

M. ~~XXXXXX~~ (engagé à compter du 28 août 2014), alors que les postes dont il s'agit sont précisément ceux, pour celui de responsable de boutique et celui de vendeur, qui avaient été proposés à Mme ~~XXXXXX~~ dans le cadre de la priorité de réembauche comme il en est justifié par la production des contrats de travail des intéressés.

Enfin la société TRADE & FACTORY ne pouvait proposer à l'intéressée le poste de Mme ~~XXXXXX~~, dont le contrat de travail a fait l'objet d'un transfert au sein de la société le 28 janvier 2015 par suite de la cession du fonds de commerce situé rue du Jour à Paris.

L'employeur justifie donc avoir satisfait à son obligation d'informer la salariée de tous les postes disponibles et compatibles avec sa qualification, de sorte que Mme ~~XXXXXX~~ doit être déboutée de sa demande indemnitaire pour violation de la priorité de réembauche.

Sur la demande de dommages-intérêts pour défaut de visite médicale

Mme ~~XXXXXX~~ demande l'infirmité du jugement qui lui a alloué à ce titre la somme de 500 € et sollicite une indemnité de 20 000 € en soutenant que le défaut de visite médicale d'embauche, de visite médicale périodique et le défaut de visite de reprise à l'issue de son congé de maternité lui ont causé un préjudice d'autant plus grave qu'elle a eu une grossesse pathologique.

La société TRADE & FACTORY ne conteste pas l'absence de visite de reprise à l'issue du congé de maternité de la salariée mais estime la demande indemnitaire de celle-ci totalement disproportionnée.

Il a déjà été retenu, ce qui n'est pas contesté, que la société TRADE & FACTORY n'avait pas organisé de visite de reprise à l'issue du congé de maternité de Mme ~~XXXXXX~~. Il n'est par ailleurs nullement justifié de ce que celle-ci a bénéficié d'un examen médical d'embauche conformément aux dispositions de l'article R. 4624-10 du code du travail. Le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat est donc établi. Considérant d'une part l'absence de visite d'embauche et de visite de reprise à l'issue du congé de maternité, d'autre part de ce que Mme ~~XXXXXX~~ ne justifie pas d'un autre préjudice que celui qu'elle a nécessairement subi par suite du manquement de l'employeur, il convient de lui allouer la somme de 1 000 €, par infirmité du jugement déféré.

Sur les frais irrépétibles et les dépens

La société TRADE & FACTORY supportera les dépens d'appel et sera condamnée à verser à Mme ~~XXXXXX~~ la somme de 2 500 € en application de l'article 700 du code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

LA COUR,

INFIRME le jugement déféré sauf en ce qu'il a débouté Mme ~~XXXXXX~~ de sa demande tendant à voir prononcer la nullité de son licenciement ;

Statuant à nouveau,

DIT le licenciement de Mme ~~XXXXXX~~ sans cause réelle et sérieuse ;

CONDAMNE la SAS TRADE & FACTORY à payer à Mme ~~XXXXXX~~ la somme de

20 000 € en application de l'article L. 1235-3 du code du travail ;

· ORDONNE à la SAS TRADE & FACTORY de rembourser à Pôle emploi les indemnités de chômage versées à Mme ~~Nathalie H...~~ dans la limite de six mois ;

CONDAMNE la SAS TRADE & FACTORY à payer à Mme ~~Nathalie H...~~ la somme de 1 000 € pour défaut de visite médicale d'embauche et défaut de visite médicale de reprise ;

DÉBOUTE Mme ~~Nathalie H...~~ de sa demande d'indemnité pour non respect de la priorité de réembauche ;

CONDAMNE la SAS TRADE & FACTORY à payer à Mme ~~Nathalie H...~~ la somme de 2 500 € en application de l'article 700 code de procédure civile ;

CONDAMNE la SAS TRADE & FACTORY aux dépens d'appel.

LE GREFFIER

LE PRÉSIDENT