

## Dissertation de L3 sur la subordination juridique

Par **Enzo 66**, le **13/11/2007** à **01:21**

Bonjour tout le monde.

Je sais que tout le monde papillonne en ce moment, mais votre avis sur le sujet que je dois traiter en L3 de Droit : la subordination juridique (Droit des relations individuelles du travail) me sera d'un ENORME secours.

Alors, même si ce ne sont que des doutes, des questionnements, des fous-rires ou des moqueries, je suis preneur.

MERCI d'avance.

Subordination = notion de donneur d'ordre et d'obéissance ou de respect des ordres donnés. Plusieurs types de subordination : subordination économique (respect des contraintes imposées par un franchiseur sur un franchisé par exemple), subordination juridique (subordination conditionnée à l'existence d'un fait juridique entre 2 personnes).

La subordination juridique sera envisagée uniquement dans le cadre du droit privé du travail (exclusion de l'emploi public du thème d'étude en raison notamment de l'incompétence *ratione materiae* des juridictions du travail comme le tribunal des Prud'hommes). Ce droit privé du travail s'intéresse exclusivement aux relations – nécessairement conflictuelles – entre un salarié et un employeur pendant le temps et dans le cadre d'une activité professionnelle salariée.

La subordination juridique est un élément important en droit du travail en raison de son fondement sociologique : celui qui paye est celui qui donne les ordres que l'on est tenu de respecter et qui peut exercer son pouvoir disciplinaire. A tel point que la jurisprudence récente de la Cour de cassation l'a retenu comme le principal critère de qualification d'un contrat de travail et s'est efforcé de le définir précisément (I). De part sa nature conflictuelle, le droit de travail s'est donné comme finalité principale de protéger la partie la plus faible au contrat de travail qui, particulièrement en périodes de crise économique, s'avère être le salarié (II).

I – La subordination juridique est le principal critère de qualification d'un contrat de travail :

Un contrat de travail ne peut être qualifié ni par la volonté, même commune, qu'ont eu les parties à sa conclusion, ni par le contenu de la convention signée.

Cass., 23 avril 1997, fédération des églises adventistes... : la Cour d'appel qui, en se basant, pour écarter la qualification d'un contrat de travail se base sur la seule dénomination que les parties ont donnée à leur collaboration, viole la loi.

A – La qualification du contrat de travail :

Crières accessoires (mais toutefois obligatoires) qui ne permettent pas de qualifier un contrat de travail : la prestation de travail et la rémunération.

Concernant la prestation de travail qui consiste en l'idée qu'un contrat de travail doit imposer au salarié d'exercer une activité professionnelle, elle peut être de toute nature (activité physique, intellectuelle ou spirituelle...). La difficulté de précision de cette notion a été étudiée par la Cass. en ce qui concerne les activités spirituelles des prêtres qui exerçaient, en dehors de leur établissement religieux dans le strict cadre du culte, une activité pour laquelle ils avaient été retenues en raison de leur foi :

Cass., 20 décembre 1990, Chesne et Guenau églises: la Cour de cassation retient la qualification de contrat de travail pour l'exercice par un prêtre d'une activité intellectuelle et spirituelle dans une université catholique.

La présence d'une rémunération relève du bon sens, mais ne suffit pas à qualifier le contrat de travail.

Le seul critère nécessaire et suffisant à la qualification d'un contrat de travail est celui de la subordination juridique, c'est-à-dire de l'existence d'une relation employeur-employé caractérisé par des ordres et un respect de ces ordres. Les ordres peuvent évidemment inclure la définition d'un horaire de travail, d'un lieu de travail, d'un poste de travail...

Pourtant, l'établissement de ce critère semble avoir donné des difficultés aux juges dans le cas de relations professionnelles qui semblaient s'organiser en dehors de toute relation salariée.

B – la précision jurisprudentielle de la notion de subordination juridique :

Avant l'arrêt de 1996 : la Cour de cassation se basait sur la notion de service organisé = activité professionnelle exécutée en dehors de tout contrat de travail mais pour le compte exclusif d'une personne, morale ou physique, qui en règle les conditions d'exécution (et en retire un bénéfice).

Ex. : pour des conseillères beauté se déplaçant à domicile, le juge de cassation a retenu par deux arrêts du 22 février 1979 (arrêts AMC France et Anne de Rhé) que le fait que l'activité soit complètement organisée par la société mandante dans le cadre d'un service organisé suffit à qualifier le contrat de travail.

Ex. : pour des commerciaux envoyés en voyage pour les récompenser d'un concours auquel ils ont participé au sein de leur entreprise, la Cour de cassation refuse de qualifier ce concours en travail car la Cour d'appel n'avait pas caractérisé les similitudes avec les activités exercées habituellement dans le cadre d'un service organisé (12 décembre 2002, Mercedes Benz).

En 1996, par un arrêt du 13 novembre (Société générale), le juge de cassation précise la définition qu'il souhaite donner de la subordination juridique : l'exécution d'un travail, sous l'autorité d'un employeur qui a la pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner tous les manquements de ses subordonnés. Dans le cas d'espèces, il rejette la qualification de contrat de travail pour des conférenciers qui choisissaient eux-même les thèmes de leurs interventions.

Plus tard, le juge aura l'occasion d'utiliser largement cette définition dans le cas de bénévoles de la Croix Rouge (29 janvier 2002), d'un distributeur de journaux qui, bien qu'enregistré au RCS et n'ayant jamais élevé la moindre remarque à ce sujet, n'en demeure pas moins sous la subordination juridique de son – seul – mandant (10 décembre 2002, Dépêche du Midi et Auch Diffusion) ou encore d'un transporteur qui, bien qu'ayant lui-même choisi son remplaçant en situation de maladie, est complètement subordonné à son – seul – mandant (8 juillet 2003, Trio CTS).

Il faut noter que depuis la loi du 1er août 2003 pour l'initiative économique le législateur a organisé le principe de présomption de non-salariat pour certaines professions par l'article L.120-3 du Code du travail, mais que le juge peut requalifier en contrat de travail grâce à la notion de lien de subordination juridique permanent un avec un unique mandant (cf. Cass., 17 janvier 2007, Rousseau et fils).

Si la notion de subordination juridique est dangereuse pour l'employeur qui peut se voir obliger à remplir les conséquences qu'auraient eu un contrat de travail, notamment en matière de paiement des charges sociales, elle est également une contrainte forte pour l'employé qui est soumis entièrement au pouvoir disciplinaire de son employeur. C'est afin d'éviter les abus et protéger les salariés, les femmes enceintes à l'origine puis, par extension, les femmes puis les hommes, qu'a été récemment développé un droit du travail indépendant du droit civil qui réglait les relations employeur-employé.

II – Le déséquilibre créé entre l'employeur et l'employé par l'effet de la subordination juridique est le fondement du droit du travail en tant qu'il protège le salarié :

Le droit du travail a une fonction protectrice du salarié et est soumis au contrôle de l'administration du travail et des juridictions spécialisée et généraliste.

A – La fonction protectrice du salarié du droit du travail :

Bien que le contrat de travail soit fondé, comme tout contrat civil, sur la volonté des parties, il inclut implicitement une donnée spécifique au droit du travail, à savoir le pouvoir disciplinaire de l'employeur subordonnant son employé, sorte de véritable pouvoir répressif lui permettant, tel un juge, d'administrer des sanctions, pouvant aller, dramatiquement, jusqu'au licenciement en cas de refus de la part de l'employé d'exécuter les tâches confiées.

Le fondement de la fonction protectrice du droit du travail se retrouve dans la volonté de protéger les femmes, et en particulier les femmes enceintes, de la pénibilité de certaines tâches. Puis le contrat de travail prenant un statut social très fort, des dispositions juridiques sont venues protéger cette valeur sociale. Sous la pression de la Cour européenne des droits de l'homme, le droit du travail encadre de plus en plus la protection des droits et libertés fondamentaux du salarié, avec l'apparition de textes contraignants pour l'employeur, notamment l'article L.120-2 du Code du travail qui interdit sous peine de sanctions toute décision portant atteinte au droit des personnes, notamment celui de participer à la vie de l'entreprise, droit particulièrement propre à la montée des conflits avec l'employeur (Chambre criminelle de la Cour de cassation du 15 mai 2007, 2 arrêts Société France printemps et Somaco, qui retient à la fois l'élément matériel et l'élément moral dans le refus par un employeur, d'organiser les élections des délégués du personnel).

B – Le contrôle administratif et jurisprudentiel du droit du travail :

Ce lien de subordination est soumis au contrôle de l'inspection du travail puis, par recours, au Conseil des Prud'hommes.

Les 4 missions de l'inspection du travail : contrôle, décision, conciliation et conseil et mise en place de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle.

La mission de contrôle porte sur la réglementation du travail et sur les conventions collectives. L'inspecteur peut faire des recommandations, injonctions de faire ou adresser un procès-verbal.

Par **Freelance**, le **13/11/2007** à **18:20**

Bonjour,

Je trouve votre dissertation très bien.

Je suis plus ou moins un néophyte en matière de droit.

Disons que je ne suis pas un juriste, mais simplement un quidam qui connaît un peu le droit.

Voilà quand vous parlez de subordination, je me permets de vous interpellé à ce sujet pour vous demander quelle est la valeur juridique du témoignage d'un salarié pour son patron contre un autre employé de la même société ?

Le tribunal doit-il en tenir compte ou doit-il l'écarté au vu de la subordination ?

Je m'explique.

Dans une affaire de harcèlement moral( que nous avons gagné en Cour d'Appel le

16/09/2007 à Nancy) le patron a fait état du témoignage d'un autre employé en sa faveur.

La CA de Nancy en a néanmoins tenu compte puisqu'elle a de ce fait diminué les DI en les divisant par deux.

D'autre part toujours en parlant de ce même témoignage l'employé qui a témoigné s'est vu subitement pulvérisé Directeur des Ventes.

Un autre employé a au début fait une attestation de témoignage en ma faveur, puis quelques mois plus tard voyant que ce témoignage me servait contre le patron en a fait un autre contradictoire au premier en étant bien sûr toujours sous lien de subordination.

Qu'en pensez vous ?

La CA de Nancy en a fait état dans l'arrêt.

Que pensez vous.

Par **Enzo 66**, le **16/11/2007** à **13:56**

Bonjour.

Je suis RAVI que quelqu'un ait lu et répondu à mes papiers.

Je me présente rapidos : Bruno, j'ai 35 ans (et pas 37 comme marqué sur ma fiche, il y a des trucs qui fonctionnent pas très bien sur ce site !!!), je suis salarié et j'ai entrepris des études de droit, tout en continuant à travailler. Je suis actuellement en L3 de Droit à Perpignan.

PAR CONSÉQUENT : je ne suis PAS juriste mais étudiant, et tout juste moyen de surcroît (pour l'instant, ça va s'améliorer, ça !), je souhaite devenir huissier de justice (pas avocat, mais on verra aussi !) et je connais, contrairement à ce que tu écris, pas vraiment le droit (hormis ce que j'apprend en ce moment, bien sûr).

TOUTEFOIS : ta question m'a intéressée ; aussi, je vais tâcher d'y répondre, pas pour te donner une solution nickel (cf. ce que j'ai écrit avant), mais plutôt pour me donner (et te donner ?) quelques pistes ou indications pour tâcher d'y voir plus clair dans cette histoire de harcèlement moral. EN + : c'est génial que tu soies déjà allé en justice (peut être que ce n'était pas trop génial pour toi, en fait !!!). Moi, à part le JAF pour mon divorce, ça va pas très loin...

DONC : je creuse la question, et je te recontacte.

A +.

Par Enzo 66, le 16/11/2007 à 14:02

D'autre part, tu indiques que la CA de Nancy a fait état (du fait que le salarié qui avait témoigné pour toi s'est rétracté) dans son arrêt. Tu peux préciser, stp ?

Par Enzo 66, le 16/11/2007 à 19:37

LES QUESTIONS QUE JE ME SUIS POSEES :

Quelle est la valeur juridique en justice du témoignage d'un salarié en faveur de son patron et contre un autre employé de la même société ?

Le lien de subordination existant entre le patron et le salarié qui le défend ou l'accuse rend-t-il ce témoignage inacceptable juridiquement ?

Le lien de subordination entre le patron et le salarié qui témoigne lie-t-il le juge ?

Comment le juge peut-il tenir compte de la présomption de subjectivité qui entoure le témoignage d'un salarié en faveur de son propre patron voire contre lui ?

Cette présomption d'absence d'objectivité rend-elle plus facile la détection d'un faux témoignage ou d'un témoignage de complaisance ou plus évidente la nécessité de rechercher la fiabilité de ce témoignage ?

Si, dans un litige entre un patron et un salarié, afférent au droit du travail, le juge ne peut pas entendre les témoignages d'autres salariés de l'entreprise, sur quels témoignages pourrait-il compter ?

Enfin, au-delà des litiges en droit du travail, ces mêmes questions d'objectivité et de fiabilité des témoignages, voire de faux témoignages, ne peuvent-elles pas se poser (témoignages des amis et de la famille en droit du divorce par exemple, ou témoignages d'amis politiques ou de personnes « débitrices » dans le cas d'affaires politiques ou financières...) ?

Il s'agirait peut être de décortiquer les règles applicables au témoignage oral (je crois qu'on dit "à la barre") et celles applicables aux certificats ou attestations pour lesquelles il existe un certain formalisme, incluant, notamment : l'indication écrite du lien avec la partie pour laquelle est produite ce témoignage (lien de parenté ou de subordination, notamment).

La question qui se pose est donc de savoir si le juge prendra en compte ce lien de subordination ?

Pour celà, j'ai 2 pistes de réflexion :

- première piste de réflexion : dans un litige opposant un salarié à son patron relatif au droit du travail, les témoignages, tout comme dans tout autre litige, sont nécessaires au déroulement des débats et participent de la liberté (reconnue comme fondamentale) de se défendre en justice. Dans ce cas, le problème réside dans le choix des personnes que les parties appelleront à témoigner : ces témoins seront forcément d'autres salariés, et en tout état de cause, des personnes liées à l'entreprise, et plus spécifiquement par un lien de subordination avec le patron ! Refuser le témoignage de tous ceux qui ont un lien de subordination avec le patron revient à refuser à ce dernier le droit de se défendre puisque, justement, dans une entreprise qui est par définition fermée sur elle-même (on ne pénètre pas facilement dans les locaux d'une entreprise, n'est-ce pas ?) ses propres salariés sont les seuls à pouvoir témoigner ! (hormis le témoignage de prestataires, de fournisseurs ou d'éventuels témoins étrangers à l'entreprise). D'où l'obligation, A MON SENS, pour le juge de retenir TOUT témoignage qui lui serait présenté, à charge pour lui de faire le tri entre les uns

et les autres et de ne pas retenir ceux qu'il considère comme douteux voire illégal, diffamant... et de se forger son "intime conviction".

- seconde piste de réflexion : le juge (qu'il soit prud'homal ou autre) n'est en général pas dupe : il saura voir le témoignage trafiqué (ce qui est un délit pénal, cf. la section des faux dans le Code pénal aux articles L. 441-1 à 441-12) ou le témoignage au pire arrangé voire strictement inutile : ce n'est pas illégal de dire du bien de l'accusé, ce qui est illégal c'est de rédiger un faux témoignage. Toute l'expérience du juge lui permettra de faire la distinction entre le témoin qui dit que son patron est quelqu'un de bien, qui donne de l'argent aux oeuvres charitatives locales et fréquente les milieux blablabla..., de celui qui dit que son patron n'a jamais fait ce qu'on lui reproche (dans ce cas, c'est limite faux, il suffit de prouver qu'il l'a fait au moins 1 fois et le témoignage s'avère être faux, mais pas « un faux » !!! Bonne foi du témoin : il n'était pas au courant, « ne savait pas ». voire qu'il s'est mal exprimé ou a mal rédigé son témoignage : exemple : « mon patron n'a jamais harcelé ses employés » est différent de : « je n'ai jamais vu mon patron en train de harceler ses employés » !!!!)... ou de celui qui porte un témoignage favorable à son patron par des affirmations sur le salarié (ex. : « le salarié ne fait pas bien son travail, il joue toute la journée sur son PC, il trafique la compta... »). Dans ce dernier cas, il peut y avoir faux témoignage.

Dans tous les cas, IL ME SEMBLE que la seule solution pour se débarrasser d'un faux témoignage est encore de porter plainte (contre X, je crois) pour faux témoignage. Mais encore faut-il en apporter la preuve, et dans les temps (prescription triennale (à vérifier) qui court semble-t-il dès la production du témoignage).

Je précise que je n'ai étudié le lien de subordination juridique que dans le strict cadre du droit du travail et qu'il est le concept nécessaire et suffisant permettant de le qualifier et que je ne l'ai analysé qu'à ce titre uniquement. Egalement que la formation universitaire en droit s'attache presque exclusivement à analyser EN DROIT et NON EN FAIT un certain nombre de domaines, ce qui exclut (pour des raisons de temps essentiellement, j'imagine) le droit des méthodes (à part dans quelques cours sur le droit processuel), c'est-à-dire la façon dont procède le juge pour juger une affaire : nous nous contentons d'analyser l'analyse ( !!!) EN DROIT que fait le juge de cassation d'une décision contestée, au regard à la fois des textes mais également de la jurisprudence.

Et enfin, que je me suis éclaté à réfléchir à tout ça, que ça participe, me semble-t-il à notre réflexion et à notre ouverture d'esprit (vive juristudiant!) mais qu'il faudrait vraiment, vraiment, poser la question à un juriste !

J'attends ta réponse ?????

Par **Freelance**, le **18/11/2007 à 16:21**

Il y a deux témoignages qui du même employé qui disent:

Le premier pour le salarié (fait en juillet 2005) pour le CPH

- une attestation rédigée par Monsieur Bernard T....., conducteur de travaux, qui indique : J'ai assisté à plusieurs reprises à des remarques faites à Madame H.....avec beaucoup de mépris par Madame C.....

J'ai vu Madame H..... sortir du bureau de Madame C..... en pleurs au moins deux fois.,

Le second du même employé mais pour le patron:( fait en Mai 2006) pour la Cour d'Appel

- deux attestations rédigées par Monsieur Bernard T.... et Monsieur D.... animateur commercial qui indiquent tous deux que Madame H.... n 'avait pas toujours un caractère facile et se plaignait beaucoup.

Alors si on compare les deux témoignages de M. Bernard T.....

Ils sont bien contradictoires et la Cour en fait état dans l'Arrêt mais toutefois n' y fait référence dans ses conclusions.

Ci-joint copie des conclusions de la CA:

Par jugement en date du 21 septembre 2006,le Conseil de Prud'hommes de Nancy a dit qu'il y a eu harcèlement moral envers Madame xxxx , prononcé la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur à la date du 21 septembre 2006, condamné la S.A.S. XXX à verser à Madame XXX les sommes suivantes:

-ETC..... ETC.....

Par ces motifs la COUR statuant en audience publique et par arrêt contradictoire, infirme le jugement déferé sur le montant des dommages et intérêts alloués à Madame XXXXX

Statuant à nouveau,

CONDAMNE la SAS XXX à verser à Madame XXXX les sommes suivantes;

- 5 000 euros (CINQ MILLE EUROS) à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral.

... --

- 10000 euros (DIX MILLE EUROS) à titre de dommages et intérêts pour rupture abusive du contrat de travail

- 3144 euros (TROIS MILLE CENT QUARANTE QUATRE EUROS) à titre d'indemnité compensatrice de préavis,

- 314,40 f: (TROIS CENT QUATORZE EUROS ET QUARANTE CENTS) à titre de congés payés sur préavis,

- 4494,euros (QUATRE MILLE QUATRE CENT QUATRE VINGT QUATORZE EUROS) à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement, CONFIRME le jugement déferé pour le surplus,

CONDAMNE la SAS XXXXL à verser à Madame XXXX la somme

globale de 1200 euros(MILLE DEUX CENTS EUROS) par application de l'article 700 du Nouveau Code de Procédure Civile au titre des frais irrépétibles exposés en première instance et en appel,

DÉBOUTE la SAS XXX de sa demande d 'indemnité fondée sur l'article 700 du Nouveau Code de Procédure Civile formée à hauteur de Cour

CONDAMNE la SAS XXX aux entiers dépens de la procédure.

Ainsi prononcé à l'audience publique ou par mise à disposition au greffe du quatorze septembre deux mil sept par Madame S... , Président, assistée de Mademoiselle F.... Greffier Placé présent lors du prononcé.

Et Madame le Président a signé le présent arrêt ainsi que le Greffier.

Demandé au CPH

1577,00 euros brut au titre d'indemnité compensatrice de préavis

157,70 euros brut au titre de congés payés sur préavis  
2.838,60 euros au titre d'indemnité légale de licenciement  
60.000 euros au titre de dommages et intérêts pour rupture abusive  
60.000 euros au titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral  
850,00 euros au titre de congés payés  
1.500,00 euros au titre de l'article 700 du NCPC

Reçu au CPH

1577,00 euros pour indemnité compensatrice de préavis  
157,70 euros au titre de l' indemnité compensatrice de congés payés sur préavis  
2838,60 euros au titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif  
12 000 euros au titre de DI pour HM  
500 euros au titre de l'article 700 du NCPC

Demandé en Appel

-3 144 euros brut à titre d'indemnité compensatrice de préavis-  
-314,40 euros à titre de congés payés sur ce préavis  
-15 139,20 euros à titre d'indemnité légale de licenciement  
-6 0 000 euros à titre de dommages et intérêts pour rupture abusive du contrat de travail  
- 60 000 euros à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral  
-2 000 euros par application de l'article 700 du Nouveau Code de Procédure Civile.

Reçu en Appel

- 5 000 euros à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral. ... --  
- 10000 euros à titre de dommages et intérêts pour rupture abusive du contrat de travail  
- 3144 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis,  
- 314,40 f: à titre de congés payés sur préavis,  
- 4494, euros à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement  
-1200 euros(MILLE DEUX CENTS EUROS) par application de l'article 700 du Nouveau Code de Procédure Civile au titre des frais irrépétibles exposés en première instance et en appel,

CONFIRME le jugement déferé pour le surplus,  
CONDAMNE la SAS XXXXL à verser à Madame XXXX la somme globale de DÉBOUTE la SAS XXX de sa demande d'indemnité fondée sur l'article 700 du Nouveau Code de Procédure Civile formée à hauteur de Cour  
CONDAMNE la SAS XXX aux entiers dépens de la procédure.  
Ainsi prononcé à l'audience publique ou par mise à disposition au greffe du quatorze septembre deux mil sept par Madame S... , Président, assistée de Mademoiselle F.... Greffier  
Placé présent lors du prononcé.  
Et Madame le Président a signé le présent arrêt ainsi que le Greffier.

Cherchez l' erreur !!!

Bonne lecture et merci de te pencher sur mon cas.

Par **Freelance**, le **18/11/2007** à **16:23**

Il y a deux témoignages qui du même employé qui disent:

Le premier pour le salarié (fait en juillet 2005) pour le CPH

- une attestation rédigée par Monsieur Bernard T....., conducteur de travaux, qui indique :  
J'ai assisté à plusieurs reprises à des remarques faite à Madame H.....avec beaucoup de mépris par Madame C.....  
J'ai vu Madame H..... sortir du bureau de Madame C..... en pleurs au moins deux fois.,

Le second du même employé mais pour le patron:( fait en Mai 2006) pour la Cour d'Appel

- deux attestations rédigées par Monsieur Bernard T.... et Monsieur D.... animateur commercial qui indiquent tous deux que Madame H.... n 'avait pas toujours un caractère facile et se plaignait beaucoup.

Alors si on compare les deux témoignages de M. Bernard T.....

Ils sont bien contradictoires et la Cour en fait état dans l'Arrêt mais toutefois n' y fait référence dans ses conclusions.

Ci-joint copie des conclusions de la CA:

Par jugement en date du 21 septembre 2006,le Conseil de Prud'hommes de Nancy a dit qu'il y a eu harcèlement moral envers Madame xxxx , prononcé la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur à la date du 21 septembre 2006, condamné la S.A.S. XXX à verser à Madame XXX les sommes suivantes:

-ETC..... ETC.....

Par ces motifs la COUR statuant en audience publique et par arrêt contradictoire, infirme le jugement déféré sur le montant des dommages et intérêts alloués à Madame XXXXX

Statuant à nouveau,

CONDAMNE la SAS XXX à verser à Madame XXXX les sommes suivantes;

- 5 000 euros (CINQ MILLE EUROS) à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral.

... --

- 10000 euros (DIX MILLE EUROS) à titre de dommages et intérêts pour rupture abusive du contrat de travail

- 3144 euros (TROIS MILLE CENT QUARANTE QUATRE EUROS) à titre d'indemnité compensatrice de préavis,

- 314,40 f: (TROIS CENT QUATORZE EUROS ET QUARANTE CENTS) à titre de congés payés sur préavis,

- 4494,euros (QUATRE MILLE QUATRE CENT QUATRE VINGT QUATORZE EUROS) à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement, CONFIRME le jugement déféré pour le surplus,

CONDAMNE la SAS XXXXL à verser à Madame XXXX la somme

globale de 1200 euros(MILLE DEUX CENTS EUROS) par application de l'article 700 du

Nouveau Code de Procédure Civile au titre des frais irrépétibles exposés en première instance et en appel,  
DÉBOUTE la SAS XXX de sa demande d'indemnité fondée sur l'article 700 du Nouveau Code de Procédure Civile formée à hauteur de Cour  
CONDAMNE la SAS XXX aux entiers dépens de la procédure.  
Ainsi prononcé à l'audience publique ou par mise à disposition au greffe du quatorze septembre deux mil sept par Madame S... , Président, assistée de Mademoiselle F.... Greffier Placé présent lors du prononcé.  
Et Madame le Président a signé le présent arrêt ainsi que le Greffier.

#### Demandé au CPH

1577,00 euros brut au titre d'indemnité compensatrice de préavis  
157,70 euros brut au titre de congés payés sur préavis  
2.838,60 euros au titre d'indemnité légale de licenciement  
60.000 euros au titre de dommages et intérêts pour rupture abusive  
60.000 euros au titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral  
850,00 euros au titre de congés payés  
1.500,00 euros au titre de l'article 700 du NCPC

#### Reçu au CPH

1577,00 euros pour indemnité compensatrice de préavis  
157,70 euros au titre de l' indemnité compensatrice de congés payés sur préavis  
2838,60 euros au titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif  
12 000 euros au titre de DI pour HM  
500 euros au titre de l'article 700 du NCPC

#### Demandé en Appel

-3 144 euros brut à titre d'indemnité compensatrice de préavis-  
-314,40 euros à titre de congés payés sur ce préavis  
-15 139,20 euros à titre d'indemnité légale de licenciement  
-6 0 000 euros à titre de dommages et intérêts pour rupture abusive du contrat de travail  
- 60 000 euros à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral  
-2 000 euros par application de l'article 700 du Nouveau Code de Procédure Civile.

Bonne lecture et merci de te pencher sur mon cas.