

Cour d'appel de Nouméa

N° de pourvoi : 22/00090

Chambre sociale

Arrêt du 12 août 2024

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Décision déférée à la cour : Jugement rendu le 30 Novembre 2022 par le Tribunal du travail de NOUMEA (RG n° :F 20/00206)

Saisine de la cour : 13 Décembre 2022

APPELANT

Mme [E] [I] [S]

née le (...) à [Localité 4]

Elisant domicile au cabinet de Me Fabien MARIE - [Adresse 1]

Représentée par Me Fabien MARIE membre de la SELARL D'AVOCATS CALEXIS, avocat au barreau de NOUMEA

INTIMÉ

S.A. GROUPAMA GAN OUTRE MER IARD

Siège social : [Adresse 2]

Représentée par Me Séverine LOSTE membre de la SELARL SOCIETE D'AVOCATS JURISCAL, avocat au barreau de NOUMEA, et par Me Noémie KOZLOWSKI, avocat au barreau de NOUMEA

COMPOSITION DE LA COUR :

L'affaire a été débattue le 06 Juin 2024, en audience publique, devant la cour composée de :

Monsieur Philippe DORCET, Président de chambre, président,

M. Thibaud SOUBEYRAN, Conseiller,

Madame Béatrice VERNHET-HEINRICH, Conseillère,

qui en ont délibéré, sur le rapport de Madame Béatrice VERNHET-HEINRICH.

12/08/2024 : Copie revêtue de la forme exécutoire : - Me MARIE ;

Expéditions : - Me LOSTE ;

- Mme [I] [S] et S.A. GROUPAMA GAN (LR/AR)

- Copie CA ; Copie TT

Greffier lors des débats : Mme Isabelle VALLEE

Greffier de la mise à disposition : M. Petelo GOGO

ARRÊT :

- contradictoire,

- prononcé publiquement par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour le 1er août 2024 date à laquelle le délibéré a été prorogé au 12 août 2024, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues à l'article 451 du code de procédure civile de la Nouvelle-Calédonie,

- signé par Monsieur Philippe DORCET, président, et par M. Petelo GOGO, greffier, auquel la minute de la décision a été transmise par le magistrat signataire.

PROCÉDURE DE PREMIÈRE INSTANCE

Mme [E] [I] [S] a été embauchée suivant contrat de travail à durée indéterminée à compter du 15 avril 1996, en qualité de commerciale généraliste, par la société Gan Outre-mer Iard (Gan).

En 2008, la salariée a intégré l'agence Victoire du centre-ville de [Localité 3] en qualité de commerciale généraliste moyennant un salaire brut fixé en 2019 à 347 144 francs pacifique.

Lors des élections des représentants du personnel du 15 décembre 2016, Mme [E] [I] [S] a été élue déléguée du personnel titulaire et membre suppléante du comité d'entreprise.

Elle a été victime d'un accident du travail le 6 juillet 2017 et placée en arrêt maladie, le médecin prescrivant une reprise du travail à 3/4 temps à compter du 21 juillet 2018.

Selon email daté du 3 octobre 2018, Mme [N], responsable de l'agence lui a demandé d'adapter son comportement professionnel "afin que ses collègues puissent travailler dans des conditions normales au quotidien et que nos clients puissent trouver un accueil agréable, professionnel et rigoureux à l'agence Victoire'.

Le 9 novembre 2018 le CHSCT a préconisé lors de sa réunion extraordinaire une éventuelle mobilité géographique de Mme [E] [I] [S]

Lors des élections du 23 novembre 2018, Mme [E] [I] [S] n'était plus titulaire d'aucun mandat.

Le jour même, le SOENC Commerce a alerté la direction sur la situation de souffrance au travail que subissait Mme [E] [I] [S], adhérente de ce syndicat.

Selon lettre datée du 13 décembre 2018, l'employeur a proposé à la salariée une mobilité géographique dans une autre agence et enjoint de se positionner avant le 28 décembre 2018.

La salariée n'a pas répondu à son employeur.

Selon lettre datée du 3 janvier 2019, Mme [E] [I] [S] était convoquée à un entretien préalable à une éventuelle sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement fixé le 17 janvier 2019.

Par lettre notifiée le 14 février 2019 à la direction du travail et de l'emploi, l'employeur sollicitait l'autorisation de licencier Mme [E] [I] [S] pour cause réelle et sérieuse mais cette demande lui était refusée.

L'inspecteur du travail rejetait cette autorisation aux motifs que la salariée n'avait pas été auditionnée par le comité d'entreprise comme l'exige l'article R 353-4 du Code du travail

Cette audition était effectuée le 22 mai 2019, et la salariée ne bénéficiant plus à cette date de la protection attachée au statut de délégué du personnel, la commission émettait un avis favorable à son licenciement.

Mme [E] [I] [S] était licenciée pour cause réelle et sérieuse par lettre notifiée le 4 juillet 2019.

Par courrier du 19 août 2019, la commission de reconnaissance du handicap et de la dépendance de Nouvelle Calédonie lui notifiait un taux de handicap de 50 %.

Le 7 octobre 2019, l'employeur établissait son certificat de travail.

Par requête introductive d'instance en date du 30 octobre 2020, complétée par des conclusions déposées le 30 mars 2020, Mme [E] [I] [S] a fait convoquer devant le tribunal du travail la compagnie Groupama Gan Outre-mer Iard pour contester son licenciement et solliciter la réparation financière des préjudices en découlant.

Par jugement frappé d'appel du 30 novembre 2022, le tribunal du travail de Nouméa a :

-dit que Mme [E] [I] [S] a fait l'objet d'un licenciement régulier et pourvu d'une cause réelle et sérieuse ;

En conséquence,

-débouté Mme [E] [I] [S] de l'ensemble de ses demandes ;

-dit que chaque partie conservera la charge de ses frais irrépétibles ;

-condamné Mme [E] [I] [S] aux dépens.

PROCÉDURE D'APPEL

Mme [E] [I] [S] a relevé appel de ce jugement par requête déposée au greffe de la cour d'appel le 13 décembre 2022.

Dans son mémoire ampliatif notifié par voie électronique le 07 mars 2023, oralement soutenu lors de l'audience du 06 juin 2024, Mme [E] [I] [S] demande à la cour au principal de :

- d'infirmer le jugement entrepris, et le réformant,
- d'annuler le licenciement de Mme [E] [I] [S]

Subsidiairement,

- juger que le licenciement de Mme [E] [I] [S] n'est pas fondé sur une cause réelle et sérieuse et en conséquence,
- fixer la moyenne de rémunération de Mme [E] [I] [S] à la somme de 485.000 francs pacifique,
- condamner la compagnie Groupama Gan à payer à Mme [E] [I] [S] les sommes suivantes :
 - 2.610.000 francs pacifique au titre du préjudice résultant du fait du non-respect et de la violation par l'employeur de son statut de salarié protégé,
 - 5.220.000 francs pacifique à titre de licenciement discriminatoire,
 - 31.320.000 francs pacifique à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul et abusif ou sans cause réelle et sérieuse,
- condamner la compagnie Groupama Gan à payer à Mme [E] [I] [S] la somme de 800.000 francs pacifique au titre des frais irrépétibles.

Dans ses dernières conclusions, déposées au greffe de la cour le 21 septembre 2023, oralement développées lors de l'audience du 6 juin 2023, la compagnie Groupama Gan demande à la cour de :

- confirmer le jugement entrepris en toutes ses dispositions ;
- juger que la décision administrative de l'inspection du travail du 07 juin 2019 est créatrice de droit et pleinement opposable et juger en conséquence qu'au jour de son licenciement Mme [I] [S] n'avait plus la qualité de travailleuse protégée.
- débouter Mme [E] [I] [S] de sa demande de licenciement nul et discriminatoire,
- dire que le licenciement de Mme [E] [I] [S] est régulier et fondé
- débouter Mme [E] [I] [S] de l'intégralité de ses demandes,
- condamner Mme [E] [I] [S] à verser à la compagnie Groupama Gan Outre-Mer la somme de 300.000 francs pacifique au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

A titre subsidiaire, si la cour d'appel de Nouméa venait à juger que Mme [I] [S] avait la qualité de salariée protégée au jour de son licenciement et à dire que la décision administrative de

l'inspection du travail du 7 juin 2019, notifiée le 14 juin 2019 est manifestement entachée d'illégalité.

- se déclarer incompétent pour en juger et en conséquence, apprécier le licenciement qui en est découlé et en raison de la compétence d'attribution d'ordre public, de la juridiction administrative.

- débouter Mme [E] [I] [S] de l'intégralité de ses demandes

- condamner Mme [E] [I] [S] à verser à la compagnie Groupama Gan la somme de 300 000 francs pacifique au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

L'affaire a été fixée à l'audience du 6 juin 2024 par ordonnance du 8 janvier 2024.

MOTIFS DE LA

DÉCISION

La cour est saisie du seul appel principal de la salariée qui conteste la décision du tribunal du travail l'ayant déboutée de ses demandes fondées sur la nullité de son licenciement, sur son caractère dépourvu de toute cause réelle et sérieuse et ayant en conséquence rejeté toutes ses demandes en réparation.

I - Sur la régularité du licenciement

Le tribunal du travail a écarté le moyen tiré de l'irrégularité du licenciement pour non-respect des conditions fixées par les articles Lp 352-2, 353-2, 352-3 et 353-4 du code du travail applicables aux licenciements engagés à l'encontre de certains salariés titulaires d'un mandat électif au sein de l'entreprise ou bien membre du CHSTC. La juridiction a considéré d'une part que la décision de l'inspection du travail du 15 avril 2019, était motivée par l'irrecevabilité de la demande d'autorisation (à défaut d'audition de la salariée par le comité d'entreprise), de sorte que l'employeur pouvait régulariser la procédure en convoquant le comité d'entreprise pour qu'il procède à cette audition ,et d'autre part, que tout le temps nécessaire à ces consultations obligatoires interrompait le cours du délai de un mois, de sorte que le moyen tiré de son non-respect devait être écarté.

Mme [E] [I] [S] soutient que le licenciement est frappé de nullité dans la mesure où, convoquée à l'entretien préalable à la mesure disciplinaire le 17 janvier 2019, l'employeur était tenu de notifier la sanction au plus tard dans le délai d'un mois, sauf à justifier avoir saisi dans ce même délai, les services de l'inspection du travail d'une demande d'autorisation de licenciement du salarié, seule demande susceptible d'en suspendre ou d'en interrompre le cours. Elle fait valoir que l'employeur a saisi l'Inspection du travail le 20 février 2019, soit trois jours après l'expiration de ce délai.

Elle ajoute, que même dans l'hypothèse où la cour retiendrait l'effet interruptif de la demande adressée tardivement au service de l'inspection du travail, le 19 février 2019, un nouveau délai d'un mois a nécessairement commencé à courir à compter de la date à laquelle l'autorisation de licencier sollicitée par Groupama Gan le 19 février a été rejetée par l'inspection du travail soit à compter du 15 avril 2019, lequel a expiré à son tour, le 15 mai 2019. Mme [E] [I] [S] soutient

que son licenciement, intervenu dans ces conditions, le 4 juillet 2019 plus de six mois après son entretien préalable est nul en application des dispositions de l'article Lp 124 du code du travail.

Elle soutient encore que le juge judiciaire est bien compétent pour se prononcer sur la nullité de la décision d'incompétence prise le 7 juin 2019 par l'inspection du travail, dans le cadre d'une exception d'illégalité, illégalité dont elle se prévaut, estimant que l'inspection du travail était bien compétente, des lors que le licenciement intervenait moins de six mois après la fin de son mandat électif.

La compagnie Groupama Gan oppose que le délai d'un mois imparti à l'employeur par l'article Lp 124 du code du travail pour notifier la mesure disciplinaire au salarié protégé ne court qu'à compter de la décision administrative de l'Inspection du travail, qu'elle que soit le sens et la portée de cette décision. Au cas d'espèce, la compagnie Groupama observe que la décision d'incompétence prise par l'inspection du travail est datée du 7 juin 2019, et non comme le soutient la partie adverse du 15 avril 2019, la décision prise ce jour-là devant s'analyser, non pas comme un refus d'autorisation mais comme 'une décision de rejet pour irrecevabilité'. La compagnie estime en effet que la décision était uniquement motivée par le fait que manquait l'audition préalable de la salariée par le comité d'entreprise mais que cette irrégularité qui constituait un vice de procédure substantiel a été régularisée par l'audition de Mme [E] [I] [S] devant le comité d'entreprise réuni de manière exceptionnelle le 22 mai 2019. Il précise qu'à la suite de l'avis favorable donné par ce comité, la compagnie Groupama Gan était tout à fait en droit de poursuivre la procédure initiale en saisissant l'inspection du travail d'une seconde demande d'autorisation.

La compagnie Groupama précise que la décision administrative prise par l'inspection du travail à l'issue de cette seconde demande, au terme de laquelle il était indiqué que Mme [E] [I] [S] n'avait plus le statut de salarié protégé, s'imposait au juge judiciaire, même si elle n'a pas été notifiée au salarié, cette circonstance ayant uniquement pour effet, de suspendre le délai de recours, pendant une période qui ne saurait toutefois excéder une année au regard de la jurisprudence du conseil d'état. En définitive, il est ainsi soutenu que le non-respect du délai d'un mois prévu par l'article Lp 132-4 entre la date de l'entretien préalable et le prononcé de la sanction s'est trouvé suspendu jusqu'au 7 juin 2019.

La cour, rappelle qu'au terme de l'article 132-4 du code du travail de Nouvelle Calédonie, l'employeur qui envisage de prendre une sanction doit convoquer le salarié en lui indiquant l'objet de la convocation, puis, au cours de l'entretien, le motif de la sanction envisagée et recueillir ses explications. Ce texte précise notamment le délai dont dispose l'employeur pour prononcer la sanction en précisant que celle-ci ne peut intervenir moins d'un jour franc, ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien.

Il est de jurisprudence constante que ce délai d'un mois est une règle de fond, de sorte que l'expiration de ce délai interdit à l'employeur aussi bien de convoquer le salarié à un nouvel entretien préalable pour les mêmes faits que de sanctionner disciplinairement ces faits, sauf si, dans l'intervalle, une procédure imposée par une disposition légale ou conventionnelle a été mise en 'uvre par l'employeur.

Au cas d'espèce, il est établi que Mme [I]-[S], non réélue lors des élections professionnelles du 23 novembre 2018, conservait le bénéfice de la protection légale décrite par l'article LP 351-1 du code du travail durant les six mois suivant l'expiration de son mandat ainsi que cela ressort de l'article Lp352-2 du même code.

Il en découle que la société Groupama Gan Outre- mer , qui envisageait de la licencier et l'avait convoquée le 17 janvier 2019 à un entretien préalable pour entendre ses explications, était légalement tenue de faire suivre cet entretien d'une demande d'autorisation de licenciement auprès des services de l'inspection du travail conformément aux dispositions des articles Lp 353 - 1 , cette demande devant être accompagnée, de l'avis donné par le comité d'entreprise après audition de la salariée, ainsi que cela ressort des dispositions des articles R 353-1 et R 353-4 du code du travail.

La cour observe qu'en l'espèce, la société Groupama Gan Outre- Mer a sollicité l'autorisation de licencier Mme [I]-[S], auprès de l'inspection du travail le 14 février 2019 laquelle a statué sur cette demande par décision du 15 avril 2019 dans les termes suivants ' l'autorisation de licencier Mme [I]-[S], ancienne déléguée du personnel et membre suppléante du comité d'entreprise, est refusée'.

Il en découle que, contrairement à l'analyse retenue par le premier juge, cette décision, rendue alors que le salarié était toujours protégé, interdisait à l'employeur de poursuivre la procédure de licenciement engagée le 17 janvier 2019, ainsi que cela ressort de l'article Lp 351-1 du code du travail , sauf à en interrompre le cours, jusqu'au résultat d'une action en contestation portée devant les autorités compétentes, dont il n'est ni démontré ni même allégué qu'elles aient été saisies d'un tel recours.

Dans ces conditions, le délai impératif d'un mois prévu par l'article Lp 132-4 du code civil a expiré le 15 mai 2019, après avoir été interrompu du 14 février 2019 au 15 avril 2019, c'est à dire pendant toute la période de traitement de la demande par les services de l'inspection du travail.

En l'état et en l'absence de tout recours, la cour relève, que les motifs énoncés par l'inspecteur du travail pour refuser de délivrer l'autorisation sollicitée tirés de l'absence d'audition de la salariée, n'ouvrent aucune faculté de 'régularisation à l'employeur' dans la mesure où il s'agit d'une décision de rejet pur et simple, et non comme il a été improprement retenu par le premier juge, 'une décision pour irrecevabilité'.

Dans ces conditions, force est de constater que le licenciement notifié à Mme [I]-[S] le 4 juillet 2019 est nul, au motif qu'il est intervenu au mépris des dispositions de l'article Lp 132-4 du code du travail , le délai d'un mois prévu par ce texte étant expiré depuis le 15 mai 2019, étant observé que la seconde demande d'autorisation présentée par l'employeur à l'inspection du travail, le 27 mai 2019, n'a pu produire aucun effet interruptif sur ledit délai, puisque que celui-ci était déjà expiré à cette date.

II - Sur les demandes indemnitaires.

A titre liminaire, il revient à la cour de fixer le montant du salaire servant de base au calcul des indemnités dues au salarié, par référence au salaire moyen des trois derniers mois, ainsi que l'énonce l'article R 122-4 du code du travail.

Au cours des trois derniers mois précédant son licenciement (avril, mai et juin 2019) Mme [I]-[S] a perçu un salaire moyen de 347 145 francs pacifique.

A. Sur la demande d'indemnité fondée sur le non-respect et la violation par l'employeur de son statut

Mme [I]-[S] qui ne souhaite pas être réintégrée dans son poste, demande à la cour, de condamner l'employeur à lui verser la somme de 2 610 000 francs pacifique, correspondant à six mois de salaire en réparation du préjudice résultant du non-respect et de la violation par l'employeur de son statut de salarié protégé.

La société Compagnie Groupama Gan Outre-mer qui tend principalement à la confirmation du jugement et à la reconnaissance d'un licenciement régulier et bien fondé, ne demande à la cour à titre subsidiaire que de se déclarer incompétente pour apprécier de la légalité de la décision administrative prise le 7 juin 2019 par l'inspection du travail et de débouter la salariée de ses prétentions.

Il est de jurisprudence constante, que dans l'hypothèse retenue par la cour d'un licenciement prononcé par l'employeur à l'endroit d'un salarié protégé, en dépit de la décision de refus prise par l'inspection du travail, la sanction de la méconnaissance du statut protecteur se traduit pas le versement d'une indemnité forfaitaire égale à la rémunération qu'il aurait perçue depuis la date de son éviction jusqu'à expiration de la période de protection en cours.

Il est également admis que si la demande est présentée tardivement c'est à dire après l'expiration de la période de protection, ce qui est le cas en l'espèce, il appartient au juge de fixer l'indemnisation en fonction du préjudice subi.

Force est de constater qu'au jour de son licenciement, le 4 juillet 2019, la protection de six mois dont bénéficiait Mme [I]-[S] depuis la fin de son mandat était expirée depuis le 23 mai 2019, et qu'elle ne démontre pas avoir subi de ce fait un quelconque préjudice.

Elle sera en conséquence déboutée de ce chef.

B Sur la demande d'indemnité fondée sur le caractère discriminatoire du licenciement.

Mme [I]-[S] demande à la cour de condamner la société Compagnie Groupama Gan Outre-mer au paiement d'une indemnité de 5 220 000 francs pacifique en réparation du préjudice découlant du caractère discriminatoire de son licenciement. Elle affirme qu'en réalité la sanction du licenciement était motivée par la volonté de son employeur de se débarrasser d'une salariée protégée ayant une activité syndicale.

La société Compagnie Groupama Gan Outre-mer ne développe aucun moyen de défense spécifique à cette demande.

La cour relève qu'en application des dispositions de l'article Lp 323-5 du code du travail, il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou à l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail.

Il en découle qu'il appartient au salarié, se prétendant victime d'une telle discrimination de présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte et à l'employeur de rapporter en second lieu la preuve que sa décision était justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Au cas d'espèce, force est de constater que Mme [I]-[S] n'allègue ni ne démontre la matérialité d'aucun fait précis laissant supposer l'existence d'une discrimination, soit directe, soit indirecte, sa seule qualité d'ancienne déléguée du personnel, ne constituant pas en elle-même, une preuve intrinsèque et suffisante d'une volonté de lui appliquer une sanction, qui n'aurait pas été décidée, si elle n'avait pas exercé cette fonction.

Au contraire, il convient de retenir que les griefs énoncés par la société Compagnie Gan Outre-mer dans la lettre de licenciement, faisant état d'un manque de soutien et de collaboration avec certaines de ses collègues de travail, d'une attitude non constructive, de 'pression' injustement critique et polémique à l'égard de certaines de ses collègues, ou encore d'une attitude hautaine et d'un ton inapproprié employé dans ses échanges, sont assis sur des signalements précis émanant des autres salariés, et portés par courriels à la connaissance de la Direction, y compris dans le cadre d'une alerte officielle donnée par la responsable, Mme [N], mettant en évidence outre l'existence d'une réelle souffrance des personnes travaillant au sein de la même agence qu'elle, d'importants problèmes d'encadrement rencontrés de façon récurrente.

La cour retient d'ailleurs que cette situation a motivé une enquête interne par le CHSCT qui a confirmé les propos blessants et déplacés qu'elle avait pu tenir à l'égard de ses collègues, ce qu'elle a admis devant les membres du comité d'entreprise, le 22 mai 2019 lorsqu'elle a reconnu avoir 'outrepassé ses fonctions en renvoyant une collègue chez elle car elle considérait qu'elle sentait la pisse de chat'.

En définitive, il n'existe aucune preuve d'un fait précis laissant supposer l'existence d'une volonté discriminatoire de l'employeur dans la décision de rompre le contrat de travail.

Mme [I]-[S] sera en conséquence déboutée de ce chef.

C. Sur la demande d'indemnité fondée sur l'absence de cause réelle et sérieuse au licenciement.

Mme [I]-[S] demande à la cour de condamner la société Compagnie Gan Outre-Mer à lui verser une indemnité de 31 320 000 francs pacifique équivalente à 72 mois de salaire.

La société Compagnie Gan Outre-Mer, concluant au débouté de la salariée ne développe aucun argument spécifique pour s'opposer à cette demande.

Il est acquis que le licenciement d'un salarié en violation du statut protecteur est nul de plein droit et produit les effets d'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse ce qui commande l'application de l'article Lp122-35 alinéas 2 et 3 du code du travail de Nouvelle Calédonie. Ce texte énonce que si le licenciement survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise avec maintien des avantages acquis et si l'un ou l'autre des parties refuse, le juge octroie une indemnité au salarié qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois lorsque celui-ci a une ancienneté égale ou supérieure à deux ans.

Il en découle que l'indemnité que doit recevoir Mme [I]-[S], qui avait 23 ans d'ancienneté au moment de son licenciement ne peut être inférieure à ses six derniers mois de salaire. Ce seuil minimal doit être dépassé lorsque le salarié justifie d'un préjudice plus important.

Au cas d'espèce, la cour retient que la somme réclamée par [I]-[S], équivalant à 72 mois de salaire, excède manifestement le montant de son préjudice. En effet, force est de constater que si Mme [I]-[S] justifie effectivement de sa situation de handicap, elle ne donne aucun détail sur son

taux d'incapacité, ne dit rien non plus de son éventuelle indemnisation par la sécurité sociale, et ne démontre pas davantage avoir engagé de quelconques démarches pour retrouver un emploi adapté alors qu'elle n'est âgée que de 41 ans.

Compte tenu de l'ensemble des éléments qui précèdent, il lui sera allouée une indemnité de 3 471 450 francs pacifique correspondant à dix mois de salaire.

III - sur l'application de l'article 700 du code de procédure civile.

La société Compagnie Gan Outre-mer, qui succombe majoritairement en cause d'appel sera condamnée à verser à Mme [I]-[S] une somme de 400 000 francs pacifique sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile, au titre des frais irrépétibles qu'elle a dû exposer en première instance et en cause d'appel.

V Sur les dépens.

La société Groupama Gan Outre-Mer qui succombe sera condamnée aux entiers dépens de première instance et d'appel ;

PAR CES MOTIFS

La cour, statuant publiquement, contradictoirement et en dernier ressort,

- INFIRME le jugement rendu par le tribunal du travail en toutes ses dispositions,

Et, statuant à nouveau,

- CONSTATE la nullité du licenciement prononcé à l'encontre de Mme [I]-[S] le 4 juillet 2019 pour violation des dispositions des articles Lp 132-4 et Lp 353-1 et suivants du code du travail

- DECLARE ce licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse,

En conséquence,

- CONDAMNE la société Groupama Gan Outre-Mer à verser à Mme [I]-[S] la somme de 3 471 450 francs pacifique à titre d'indemnité sur le fondement de l'article Lp122-35 alinéas 2 et 3 du code du Travail

- CONDAMNE la société Groupama Gan Outre-Mer à verser à Mme [I]-[S] la somme de 400 000 francs pacifique sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile

- DEBOUTE Mme [I]-[S] du surplus de ses demandes,

- CONDAMNE la société Groupama Gan Outre-Mer aux entiers dépens de première instance et d'appel