

**CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE TOULOUSE**
6 rue Deville
BP 58030
31080 TOULOUSE CEDEX 6

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

JUGEMENT

RG N° F 14/00011

NAC : 80A

SECTION Encadrement

AFFAIRE

**contre
SAS**

LE DEFENSEUR DES DROITS

MINUTE N° 15-191

Nature de l'affaire : 80A

**JUGEMENT DU
30 Mars 2015**

**Qualification :
contradictoire
premier ressort**

Notification le :09.04.2015

Expédition revêtue de
la formule exécutoire
délivrée

le :09.04.2015

à :SCP DARRIBERE pour Madame

Recours

par :

le :

N° :

EXPEDITION CERTIFIEE
CONFORME



*Prononcé publiquement par mise à disposition au greffe, les parties
en ayant été avisées dans les conditions prévues au 2ème alinéa de
l'article 450 du Code de procédure civile.*

**Audience Publique du
30 Mars 2015**

Madame

Assistée de Me Elsa MARIAGE (Avocat au barreau de
TOULOUSE) substituant la SCP DARRIBERE

DEMANDEUR

SAS

Représenté par Me Maylis CHEVALLIER (Avocat au barreau de
PARIS)
Monsieur (directeur général)

DEFENDEUR

LE DEFENSEUR DES DROITS

7 rue Saint Florentin
75409 PARIS CEDEX 08
Représenté par Madame

(juriste)

PARTIE INTERVENANTE

Composition du bureau de jugement lors des débats et du délibéré

Monsieur FLAMMAN Jean-Pierre, Président Conseiller (S)
Monsieur BOUTERRE Gonzague, Assesseur Conseiller (E)
Monsieur GEMAR Michel, Assesseur Conseiller (E)
Monsieur GAUTHIER Jean-Luc, Assesseur Conseiller (S)
Assistés lors des débats et lors du prononcé par mise à disposition
au greffe de Madame LACAN Nicole, Greffier

PROCÉDURE :

Date de saisine : 06 Janvier 2014
Par demande déposée au greffe le 06 Janvier 2014

Les demandes initiales sont les suivantes :

Chefs de la demande	
- Commissions	2 500,00 Euros
- Dommages pour licenciement sans cause réelle et sérieuse :	8 421,00 Euros
- Article 700 du code de procédure civile :	1 500,00 Euros

Date de la convocation devant le bureau de conciliation par lettre simple du demandeur et par lettre recommandée avec AR et copie en simple du défendeur par le greffe en application des articles R.1452-3 et 4 du Code du travail : 15 Janvier 2014
accusé de réception signé le 17.01.2014

Date de la tentative de conciliation devant la section activités diverses : 17 Avril 2014 entre

-
DEMANDEUR comparant en personne assisté de Me MARIAGE de la SCP DARRIBERE

- SAS

DEFENDEUR représenté par Monsieur et Me CHEVALLIER

Madame étant cadre, l'avocat de la partie défenderesse soulève l'incompétence de la section Activités diverses au profit de la section Encadrement

Article R. 1454-18 du Code du travail : délai de communication des pièces ou des notes que les parties comptent produire à l'appui de leurs prétentions :

- pour la partie demanderesse : 30.06.2014
- pour la partie défenderesse : 30.09.2014

Date de la première fixation devant le bureau de jugement : 21.01.2015 les parties y étant convoquées à comparaître verbalement, par émargement au dossier et remise d'un bulletin de renvoi.

Par ordonnance en date du 16.05.2014 le Président du conseil de prud'hommes attribue l'affaire à la section Encadrement et fixe l'instance à l'audience du bureau de jugement du 22.01.2015. Cette décision est notifiée aux parties le 23.05.2014

Date de plaidoiries : 22 Janvier 2015

Date de prononcé par mise à disposition au greffe : 30 Mars 2015

LES FAITS :

Le 1er septembre 2011, la SAS , embauchait Madame , en qualité d'Ingénieur commercial, Cadre position 2.2, coefficient 130, en vertu d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Une période d'essai de quatre mois était contractuellement prévue, éventuellement renouvelable.

Madame percevait une rémunération fixe de 3 200 € bruts ainsi qu'une prime d'intéressement annuelle en fonction du pourcentage de réalisation des objectifs fixés par la société, et

versée mensuellement sous forme d'à valoir non garanti.

Les prémices de la relation de travail se déroulaient sans aucune difficulté, la salariée donnant toute satisfaction à son employeur.

Néanmoins, et ce conformément à l'usage dans ce secteur d'activité, sa période d'essai était renouvelée.

Au début du mois de décembre 2011, Madame Monsieur informait son Directeur Général, de son état de grossesse.

La réaction de ce dernier était immédiate et aux antipodes de celle légitimement espérée.

Sans ambages, il lui annonçait que la situation allait être fort problématique.

Sans aucune raison, il ne lui adressait plus la parole et l'affectait à un autre bureau, isolé du lieu de travail habituel des commerciaux.

Le 9 janvier 2012, par remise d'une lettre remise en main propre, la société informait Madame de la rupture de son contrat de travail.

Totalement déconcertée par cette nouvelle, elle se permettait d'en contester le bien-fondé et demandait à poursuivre l'exécution de ses activités.

En vain.

Non seulement son employeur ne revenait pas sur sa décision, mais il faisait preuve d'une hypocrisie des plus totales en tentant de la justifier par des insuffisances professionnelle n'ayant jamais existées.

Désemparée, Madame se tournait alors vers le Défenseur des Droits qui, après avoir étudié sa situation, lui confirmait que les circonstances de la rupture de son contrat de travail semblaient être discriminatoire et liées à son état de grossesse.

Elle décidait en conséquence de saisir le Conseil de Prud'hommes de TOULOUSE.

Au bénéfice des présentes, il plaira au Conseil de céans de dire et juger que la rupture du contrat de travail de Madame est nulle, et de condamner la SAS à de juste indemnités.

LES MOYENS DES PARTIES

Selon les dispositions de l'article 455 du CODE de PROCÉDURE CIVILE, les parties ont fait valoir leurs moyens et ont exprimé leurs prétentions respectives lors de l'audience de plaidoirie, qui sont les suivantes, leurs conclusions ont été signées par le Greffier ;

LES DEMANDES

Le Demandeur :

Dire et juger que la rupture de la période d'essai de Madame est nulle.

En conséquence,

Condamner la SAS à payer à Madame les sommes suivantes :

3 200 € au titre de l'indemnité de préavis ;

320 € au titre des congés payés y afférents ;

19 200 € au titre des dommages-intérêts pour licenciement nul ;

3 500 € sur le fondement des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile.

Ordonner l'exécution provisoire de la décision en application de l'article R.1454-28 du Code du travail.

En présence du DEFENSEUR DES DROITS Intervenant Volontaire.

Le Défendeur :

Recevoir la SAS en ses explications ;

Débouter Madame de ses demandes.

Condamner Madame à payer à la SAS la somme de 3 500 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

Lors de la plaidoirie, oralement la défenderesse par la voix de son Conseil demande le rejet des conclusions du Représentant du Défendeur des droits pour défaut de contradictoire entre les parties.

- **SUR QUOI** -

VU L'article L.1222-1 du Code du travail,

« Le contrat de travail est exécuté de bonne foi »

VU L'article L.1235-1 du Code du Travail,

« En cas de litige, lors de la conciliation prévue à l'article L.1411-1, l'employeur et le salarié peuvent convenir ou le bureau de conciliation proposer d'y mettre un terme par accord. Cet accord prévoit le versement par l'employeur au salarié d'une indemnité forfaitaire dont le montant est déterminé, sans préjudice des indemnités légales, conventionnelles ou contractuelles, en référence à un barème fixé par décret en fonction de l'ancienneté du salarié – V, art. D.1235-21.

« Le procès-verbal constatant l'accord vaut renonciation des parties à toutes réclamations et indemnités relatives à la rupture du contrat de travail prévues au présent chapitre.»

« À défaut d'accord, le juge », à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties après avoir ordonné, au besoin, toutes mesures d'instruction qu'il estime utiles.

« Il justifie dans le jugement qu'il prononce le montant des indemnités qu'il octroie ».

Si un doute subsiste, il profite au salarié.

VU L'article 6 du Code de Procédure Civile,

« À l'appui de leurs prétentions, les parties ont la charge d'alléguer les faits propres à les fonder ».

VU L'article 9 du Code de Procédure Civile,

« Il incombe à chaque partie de prouver conformément à la loi les faits nécessaires au succès de sa prétention ».

VU L'article 12 du Code de Procédure Civile,

« Le juge tranche le litige conformément aux règles de droit qui lui sont applicables. Il doit donner ou restituer leur exacte qualification aux faits et actes litigieux sans s'arrêter à la dénomination que les parties en auraient proposée ».

VU L'article 16 du Code de Procédure Civile,

« Le juge doit, en toutes circonstances, faire observer et observer lui-même le principe de contradiction.

Il ne peut retenir, dans sa décision, les moyens, les explications et les documents invoqués ou produits par les parties que si celles-ci ont été à même d'en débattre contradictoirement.

Il ne peut fonder sa décision sur les moyens de droit qu'il a relevés d'office sans avoir au préalable invité les parties à présenter leurs observations ».

VU, l'article 1315 du Code Civil relatif, de la preuve des obligations et de celle du paiement,

« Celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver.

Réciproquement, celui qui se prétend libéré doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation ».

ATTENDU qu'en l'espèce, le Conseil constate parmi les pièces échangées de manière contradictoire, versées au débat et les faits débattus à la barre entre les parties.

Le Conseil de la partie défenderesse Maître Maylis CHEVALIER oppose au DEFENSEUR des droits la non-tenu de débat contradictoire, n'ayant eu aucun échange de pièces entre ses services et le Conseil de la partie défenderesse.

Ce à quoi Madame _____, agent du Défenseur des droits ayant mandat pour représenter le Défenseur des droits, répond qu'il y a eu plusieurs échanges avec la SAS _____, en particulier avec Monsieur _____ en date des : 4 septembre 2012, 10 octobre 2012, 21 février 2013, 18 mars 2013, 22 octobre 2014,

Il est à observer que le courrier du Défenseur des droits en date du 4 septembre 2012, informait la SAS _____, d'une saisine de réclamation de Madame _____ relative à la rupture de sa période d'essai qu'elle estime être en lien avec sa grossesse.

Ce courrier expose, qu'un agent du Défenseur des droits s'est entretenu avec Monsieur _____ afin de tenter un règlement amiable de cette réclamation.

«Vous avez contesté toute discrimination à l'égard de Madame _____ et avez écarté toute possibilité de traiter à l'amiable avec mes services.

C'est pourquoi, afin que mes services puissent procéder à un examen contradictoire de cette réclamation, je vous remercie de bien vouloir me faire part de vos observations quant à la discrimination alléguée et notamment toute explication relative au changement de bureau de la réclamante et qui aurait eu pour conséquence de l'isoler du reste de ses collègues.

Et sollicitait avant le 30 septembre 2012, les pièces suivantes : Dossier personnel de Madame _____, (contrat de travail, avenants, évaluations professionnelles, dossier disciplinaire, primes octroyées, arrêt maladie) ; Fiche de poste occupé par Madame _____ ; Toute explication relative à la prime d'intéressement perçue par Madame _____ ; Tout élément relatif à la rupture de la période d'essai de Madame _____ incluant la lettre de rupture, le bordereau d'envoi et l'accusé de réception ; Tout document attestant de l'état de grossesse de Madame _____, ainsi que la date à laquelle vous avez eu connaissance ; Tout élément objectif permettant de justifier la rupture de la période d'essai de Madame _____

En date du 10 octobre 2012 la SAS _____ répondait et s'exécutait sur les demandes du Défenseur des droits,

En date du 21 février 2013 le Défenseur des droits par lettre recommandée avec accusé de réception informait Monsieur _____ : « il ressort des documents recueillis au cours de l'enquête, le Défenseur des droits pourrait considérer que Madame _____ a fait l'objet d'une discrimination en raison de sa grossesse.

C'est la raison pour laquelle je vous invite à présenter, dans un délai de 30 jours à compter de la date de réception du présent courrier, toutes les observations que vous estimeriez utiles de porter à la connaissance du Défenseur des droits avant qu'une décision ne soit prise sur ce dossier ».

Le 18 mars 2013 la SAS _____ apportait ses observations suite à la réception du courrier du Défenseur des droits.

« En date du 22 octobre 2014 le Défenseur des droits par décision n° MLD -2014-08/

Vu l'article 71-1 de la Constitution du 4 octobre 1958 ;

Vu la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits ;

Vu le décret n° 2011-904 du 29 juillet 2011 relatif à la procédure applicable devant le Défenseur ;
Vu la directive 2000/78/CE du Conseil du 8 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de travail ;

Vu le code du travail ;

Saisi par Madame _____ d'une réclamation relative à la rupture de son contrat de travail, notifiée au cours de sa période d'essai, qu'elle estime discriminatoire en raison de son état de grossesse ;

Décide de présenter ses observations suivantes devant le Conseil de prud'hommes de Toulouse ».

Il résulte des faits exposés ci-dessus et des pièces versées au dossier, que le débat contradictoire a bien eu lieu entre le Défenseur des droits et la SAS _____, peu importe que Monsieur _____ ait omis, voire volontairement dissimulé à son Conseil les pièces échangées entre lui-même et le Défenseur des droits.

Vu la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits.

Vu l'article 33, le Défenseur des droits ne peut remettre en cause une décision juridictionnelle.

« Les juridictions civiles, administratives et pénales peuvent, d'office ou à la demande des parties, l'inviter à présenter des observations écrites ou orales. Le Défenseur des droits peut lui-même demander à présenter des observations écrites ou à être entendu par ces juridictions ; dans ce cas, son audition est de droit.

Sans préjudice de l'application du II de l'article 28, lorsqu'il apparaît au Défenseur des droits que les faits portés à sa connaissance sont constitutifs d'un crime ou d'un délit, il en informe le procureur de la République. Il lui fait savoir, le cas échéant, qu'une mission de médiation a été initiée en application de l'article 26.

Le procureur de la République informe le Défenseur des droits des suites données à ses transmissions.

Le Défenseur des droits porte à la connaissance de l'autorité judiciaire les affaires concernant un mineur susceptibles de donner lieu à des mesures d'assistance éducative prévues à l'article 375 du code civil ou toutes informations qu'il aurait recueillies à l'occasion de sa saisine par un mineur impliqué dans une procédure en cours. »

Dans ces conditions, les observations y compris le développement orale de ces dernières par le Défenseur des droits, partie intervenante volontaire sont recevables.

EN CONSEQUENCE, constate le dépôt des observations du défenseur des droits et entend ses observations

Sur la rupture de la période d'essai

Madame _____ a été embauchée par lettre du 9 juin 2011 à durée indéterminée avec une période d'essai de quatre mois renouvelables.

Qu'en date du 10 novembre 2011, d'un commun accord la période d'essai de Madame _____ était renouvelée pour une période de quatre mois à compter du 1er janvier 2012, date d'expiration de la période d'essai en cours.

Début décembre 2011, Madame _____ informait oralement son employeur de son état de grossesse, puis officialisait par lettre recommandée avec accusé de réception son information le 6 décembre 2011 en produisant un certificat médical sur son état de grossesse, qui a débuté le 21 septembre 2011 et de son terme prévu le 21 juin 2012.

Il est à observer qu'en date du 9 janvier 2012 l'employeur rompait la période d'essai qu'il avait renouvelée d'un commun accord avec la requérante le 10 novembre 2011. Que l'employeur provoquait malicieusement Madame en lui envoyant par courrier (lettre verte) en date du 16 janvier 2012 « Le groupe vous souhaite une excellente année 2012 ».

ATTENDU qu'en date du 9 janvier 2012 la SAS mit fin à la période d'essai de Madame.

VU, l'article L.1221-20 du Code du travail, « La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent ».

VU, l'article L.1221-25 du Code du travail, « Lorsqu'il est mis fin par l'employeur au contrat en cours de période d'essai définie aux articles L.1221-19 à L.1221-29 ou à l'article L.1242-10 pour les contrats stipulant une période d'essai d'au moins une semaine, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 1° Vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence ;
- 2° Quarante-huit heures entre huit jours et un mois de présence ;
- 3° Deux semaines après un mois de présence ;
- 4° Un mois après trois mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

VU, l'arrêt de la cour de cassation : « La décision de l'employeur a un caractère discrétionnaire. Soc. 22 oct. 1981 : Bull. civ. V, n°526 ».

VU, l'arrêt de la cour de cassation : « La rupture intervenant pendant la période d'essai, l'employeur, qui n'est tenu de se prévaloir d'une cause réelle et sérieuse, n'a pas à justifier de l'existence d'une incapacité professionnelle. Soc. 13 nov 1985 : Bull. civ. V, n° 5263.

VU, l'arrêt de la cour de cassation : « Si l'employeur peut discrétionnairement mettre fin aux relations contractuelles avant la fin de la période d'essai, ce n'est que sous réserve de ne pas faire dégénérer ce droit en abus. Soc. 6 déc. 1995 : Bull. civ. V, n°330 ; D. 1996. IR 11 ».

Vu l'article L.1225-1, l'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher, pour rompre son contrat de travail au cours d'une période d'essai,

Vu l'article L.1225-2, la femme candidate à un emploi ou la salariée n'est pas tenue de révéler son état de grossesse, sauf lorsqu'elle demande le bénéfice des dispositions légales relative à la protection de la femme enceinte.

Vu l'article L.1225-3, lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L.1225-1 et L.1225-2, l'employeur communique au juge tous les éléments de nature à justifier sa décision. Lorsqu'un doute subsiste, il profite à la salariée enceinte.

Il résulte de la combinaison des articles L.1225-1 et L.1225-2, que l'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse de Madame pour rompre son contrat de travail durant sa période d'essai et doit justifier du motif légitime de sa décision,

Vu le 1er rapport d'entretien avec Madame en date du 16 mai 2012, qui définit Madame, elle définit parfaitement le poste, connaît bien notre société, bonne connaissances techniques et des métiers infra, SI, IT est embarqués.

Vu le 2ème rapport d'entretien avec Monsieur en date du 26 mai 2012, qui définit Madame, avec un relationnel posé, rassurant car à l'écoute et réponse ciblée, expérience concrète en application et en production.

Il est à observer que Madame a obtenu en 2001 son Baccalauréat Général Série S, en 2003 un DUT (Services et Réseaux de communication), en 2004 une Licence Professionnelle (Services des TIC) mention assez-bien, 2005 Diplôme d'Etude Supérieures Universitaires (TIC & Développement) mention bien, 2006 Master 2 Professionnel (TIC dans le développement territorial) mention bien, 2006 Mastère Spécialisé MBA (Management, Marketing & Communication) mention bien.

ATTENDU que Madame . démontre par la production d'un certificat médical, que l'employeur connaissait au moment de la rupture de la période d'essai son état de grossesse et ce, depuis le 6 décembre 2011.

ATTENDU que pour justifier la rupture de la période d'essai, la SAS allègue un manque de compte-rendu, un comportement commercial non conforme à la déontologie et une absence de résultats commerciaux.

Vu, l'attestation de Monsieur Directeur Régional salarié de la SAS

Le Conseil de Prud'hommes de TOULOUSE constate que cette attestation viole l'article 202 du Code de procédure civile,

« L'attestation contient la relation des faits auxquels son auteur a assisté ou qu'il a personnellement constatés.

Elle mentionne les nom, prénoms, date et lieu de naissance, demeure et profession de son auteur ainsi que, s'i y a lieu, son lien de parenté ou d'alliance avec les parties, de subordination à leur égard, de collaboration ou de communauté d'intérêts avec elles.

Elle indique en outre qu'elle est établie en vue de sa production en justice et que son auteur a connaissance qu'une fausse attestation de sa part l'expose à des sanctions pénales.

L'attestation est écrite, datée et signée de la main de son auteur. Celui-ci doit lui annexer, en original ou en photocopie, tout document officiel justifiant de son identité et comportant sa signature ».

ATTENDU qu'aucune remarque, aucun rappel, aucun écrit, aucune mise en garde, ayant comme destinataire la requérante pendant sa période d'essai du 1er septembre au 31 décembre 2011 ne vient étayer les allégations portées sur l'attestation du sieur

Il est à rappeler que Monsieur était le supérieur hiérarchique direct de Madame qu'il s'est montré taisant, voire laxiste pendant plus de quatre mois sur les supposés : (comportement, lacunes et manque de résultats de la salariée), cette absence de rappel, de mise en garde voire de rupture pendant la période d'essai originelle entre le 1er septembre et le 31 décembre 2011, démontre un manque d'éléments afin de faire grief à Madame sur son prétendu comportement, et de ses insuffisance alléguées dans la lettre de rupture en date du 9 janvier 2012.

En l'espèce l'employeur n'apporte aucun élément, aucune preuve de ses allégations pour le moins fallacieuses, les faits doivent être quantifiables, vérifiables et identifiables. Les manquements fautifs ne sont donc pas démontrés en l'espèce.

VU, les arrêts de la Cour de cassation, « Cass.soc.28oct. 1981, n° 79-41.274 : Bull.civ.V,n°386 ; Cass.soc.9 nov.1989, n° 87-42.788,n°4412p. « les faits invoqués doivent être la véritable raison du licenciement ».

Cass.soc.10 avr.1996, n°93-41.755, n°1757 P : Bull.civ.V.n°149, « lorsque les faits ne constituent qu'un prétexte pour dissimuler une cause inavouable, le licenciement est illégitime » ;

Dans ces conditions l'employeur ne démontre pas que la mesure prise est du fait d'insuffisances, et d'un supposé comportement de Madame . mais relève d'une cause inavouable suite à la déclaration de grossesse de la requérante.

Il s'ensuit que la rupture du contrat de travail pendant la période d'essai doit être considérée comme discriminatoire et nulle.

Madame . avait à la date de la rupture un salaire de 3 200 euros de base plus une provision intéressement commercial annuel de 500 € sont salaire brut s'élevant à 3 700€.

Son préjudice sera réparé par l'allocation de la somme de 15 000 € à titre de dommages-intérêts pour licenciement nul.

Sur l'exécution provisoire :

VU l'article 515 du CODE de PROCÉDURE CIVILE,

VU l'article R 1454-28 du Code du Travail,

« Sont de droit exécutoires à titre provisoire :

1° Le jugement qui n'est susceptible d'appel que par suite d'une demande reconventionnelle ;

2° Le jugement qui ordonne la remise d'un certificat de travail, de bulletins de paie ou de toutes pièces que l'employeur est tenu de délivrer ;

3° Le jugement qui ordonne le paiement de sommes au titre des rémunérations et indemnités mentionnées au 2° de l'article R.1454-14, dans la limite maximale de neuf mois de salaire calculés sur la moyenne mentionnée dans le jugement.

ATTENDU EN CONSÉQUENCE, sont de droit exécutoires à titre provisoire :

1° Le jugement qui n'est susceptible d'appel que par suite d'une demande reconventionnelle ;

2° Le jugement qui ordonne la remise d'un certificat de travail, de bulletins de paie ou de toute pièce que l'employeur est tenu de délivrer ;

3° Le jugement qui ordonne le paiement de sommes au titre des rémunérations et indemnités mentionnées au 2° de l'article R.1454-14, dans la limite maximale de neuf mois de salaire calculés sur la moyenne mentionnée dans le jugement.

Aux termes des dispositions de l'article R.1454-28 du Code du Travail, sont exécutoires de droit à titre de provision les jugements ordonnant la délivrance de toutes pièces que l'employeur est tenu de remettre (Bulletins de paie, Certificat de travail) ainsi que les jugements ordonnant des sommes au titre des rémunérations et indemnités visées à l'article R.1454-4.2° du Code du Travail dans la limite de neuf mensualités.

ATTENDU EN CONSÉQUENCE, il n'est pas justifié d'une urgence telle que l'exécution provisoire autre que de droit doit être ordonnée.

Pour les besoins de l'exécution provisoire de droit, la moyenne des trois derniers mois sera fixée à 3 700 € (TROIS MILLE SEPT CENTS EUROS).

RAPPELLE que les créances salariales produisent intérêts aux taux légal à compter de la réception par l'employeur de la lettre de convocation devant le bureau de conciliation et qu'elles sont assorties de plein droit de l'exécution provisoire, la moyenne des trois derniers mois s'élevant à 3 700 €.

RAPPELLE que les créances indemnitaires produisent intérêts aux taux légal à compter du prononcé du jugement.

VU, L'article 696 du Code de procédure civile dispose que la partie perdante est condamnée aux dépens, à moins que le juge, par décision motivée, n'en remette la totalité ou une fraction à la charge d'une autre partie.

- PAR CES MOTIFS -

Le **CONSEIL de PRUD'HOMMES** de TOULOUSE, section ENCADREMENT, siégeant en bureau de jugement, après en avoir délibéré conformément à la loi, prononcé publiquement par mise à disposition au greffe, les parties en ayant été avisées dans les conditions prévues au 2ème alinéa de l'article 450 du Code de procédure civile **CONTRADICTOIREMENT et en PREMIER RESSORT.**

DIT ET JUGE que la rupture de la période d'essai est nulle.

CONSTATE le dépôt des observations du défenseur des droits et entend ses observations

CONDAMNE LA SAS prise en la personne de son représentant légal es qualités,
à verser, à Madame les sommes suivantes :

3 200 € (TROIS MILLE DEUX CENTS EUROS) au titre de l'indemnité de préavis ;

320 € (TROIS CENT VINGTS EUROS) au titre des congés payés y afférents ;

15 000 € (QUINZE MILLE EUROS) au titre des dommages-intérêts pour licenciement nul.

1 500 € (MILLE CINQ CENTS EUROS) sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile

DIT ET JUGE que ces sommes porteront intérêts au taux légal.

DIT n'y avoir pas lieu à exécution provisoire autre que de droit,

FIXE la moyenne des trois dernières mensualités à 3 700 € (trois mille sept cents euros).

DÉBOUTE Madame du surplus de ses prétentions,

DÉBOUTE SAS de l'ensemble de ses demandes.

CONDAMNE SAS aux entiers dépens

LE GREFFIER

N.LACAN

LE PRÉSIDENT

J.P.FLAMMAN