

**COUR D'APPEL
DE
VERSAILLES**

Extrait des minutes de Greffe
de la Cour d'Appel de Versailles
REPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

LE VINGT HUIT OCTOBRE DEUX MILLE DIX,
La cour d'appel de VERSAILLES, a rendu l'arrêt suivant dans l'affaire entre :

Code nac : 80A

11ème chambre

ARRET N° 688

CONTRADICTOIRE

DU 28 OCTOBRE 2010

R.G. N° 09/02217

SB/AM

AFFAIRE :

C/
S.A.R.L.

**HALDE, HAUTE
AUTORITE DE LUTTE
CONTRE LES
DISCRIMINATIONS ET
POUR L'EGALITE**

Décision déferée à la cour :
Jugement rendu le 09 Avril
2009 par le Conseil de
Prud'hommes - Formation
paritaire de VERSAILLES
Section : Commerce
N° RG : 08/00623

Copies exécutoires délivrées à :

Me Corine CHENE-HAVAS
Me Karine TRUB

Copies certifiées conformes
délivrées à :

S.A.R.L.

**HALDE, HAUTE AUTORITE
DE LUTTE CONTRE LES
DISCRIMINATIONS ET
POUR L'EGALITE**

le :

Mademoiselle

comparant en personne, assistée de Me Corine CHENE-HAVAS, avocat au
barreau de PARIS

APPELANTE

S.A.R.L.

représentée par Me Karine TRUB, avocat au barreau de PARIS

INTIMEE

**HALDE, HAUTE AUTORITE DE LUTTE CONTRE LES
DISCRIMINATIONS ET POUR L'EGALITE**

11 Rue St Georges
75009 PARIS

représentée par Me Valérie BONNE, avocat au barreau de PARIS

PARTIE INTERVENANTE

Composition de la cour :

En application des dispositions de l'article 945-1 du code de procédure civile,
l'affaire a été débattue le 01 Octobre 2010, en audience publique, les parties ne
s'y étant pas opposées, devant Madame Sylvie BOURGOGNE, conseiller
chargée d'instruire l'affaire.

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

Madame Marie-Noëlle ROBERT, Présidente,
Madame Sylvie BOURGOGNE, conseiller,
Monsieur Jean-Christophe CHAZALETTE, Conseiller,

Greffier, lors des débats : Madame Agnès MARIE,

Exposé du litige

Suivant contrat à durée indéterminée à temps partiel à hauteur de 86,60 heures mensuelles, est engagée à compter du 20 octobre 2004 par la société Cosmo Paris en qualité de vendeuse au sein du magasin moyennant une rémunération mensuelle de 659,03 euros correspondant au nombre d'heures de travail mensuel ou 4% du chiffres d'affaires mensuel TTC.

Des avenants au contrat de travail sont conclus tout au long de l'année 2005 concernant la durée du travail et la répartition de l'horaire hebdomadaire.

Les relations contractuelles sont soumises à la convention collective des employées des entreprises à succursales du commerce de détail de la chaussure.

Par lettre du 28 juillet 2006, Mme présente sa démission « contrainte et forcée » à l'employeur en invoquant principalement le harcèlement dont elle est victime afin qu'elle démissionne, l'absence de sollicitation pour effectuer des heures complémentaires depuis son refus de démissionner, l'absence de formation à la fermeture de caisse, malgré son ancienneté et alors que des extras bénéficient de formations à cet effet, la modification des horaires de travail qui avaient été convenus pour lui permettre de suivre un stage requis dans le cadre de son cursus universitaire, les discriminations sur sa personne.

Elle saisit la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité (Halde) le 29 juillet 2006 suivant, puis le conseil de prud'hommes de Versailles le 6 février 2007 afin d'obtenir le paiement par l'employeur des sommes suivantes :

- 755 euros à titre de rappel de salaire de juillet 2006,
- 755 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis,
- 75,50 euros à titre d'indemnité de congés payés sur préavis,
- 755 euros à titre de dommages et intérêts pour non-respect de la procédure de licenciement,
- 4 530 euros à titre d'indemnité pour nullité du licenciement,
- 30 000 euros à titre d'indemnité du préjudice moral affectif et racial,
- 5 000 euros à titre d'indemnité pour préjudice financier,
- 3 000,00 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

Par jugement du 9 avril 2009, le conseil :

Fixe la moyenne des salaire à 755 euros,

Dit que la démission de Mme est sans équivoque, et résulte d'une volonté claire et sérieuse,

Condamne la société à payer à Mme les sommes suivantes :

- 755 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis,
 - 75,50 euros au titre des congés payés y afférents,
 - 755 euros à titre de rappel de salaire de juillet 2006,
 - 75,50 euros au titre des congés payés y afférents,
- lesdites sommes avec intérêts au taux légal conformément aux articles 1153 et 1153-1 du code civil,
- 1 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

Donne acte à la Halde de ses observations et ne reconnaît pas la rupture comme devant s'analyser en un licenciement discriminatoire,

Condamne la société aux dépens.

Mme relève régulièrement appel de cette décision.

Elle demande la confirmation des dispositions du jugement déferé en ce qui concerne l'indemnité compensatrice de préavis, le rappel de salaire et l'indemnité au titre de l'article 700 du Code de procédure civile et leur infirmation pour le surplus, sollicitant le paiement par l'employeur des sommes suivantes :

- 6 040 euros à titre d'indemnité pour nullité du licenciement,
 - 30 000 euros à titre d'indemnité pour préjudice moral, affectif et « racial » ou « social »,
 - 6 020 euros à titre d'indemnité pour préjudice financier,
- lesdites sommes avec intérêts au taux légal à compter du jour de la présentation à l'employeur de la lettre le convoquant devant le bureau de conciliation,
- 3 000 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

Elle fait valoir en substance :

- qu'étudiante à l'époque en Master 1 gestion des organisations financières, de nationalité camerounaise, elle cherchait un travail afin de financer ses études et que c'est dans ce contexte qu'elle a été embauchée par la société ; que tout se passait bien et qu'elle pouvait aménager ses horaires en accord avec les autres salariés, en fonction de son emploi du temps universitaire,
- que c'est après l'arrivée de nommé au poste de directeur régional, qu'elle a rencontré de graves difficultés ; qu'à partir du 3 février 2006, la responsable et son adjointe ont commencé à faire pression sur elle afin qu'elle donne la démission, en précisant qu'elles agissaient sur ordre que M. au motif qu'elle ne correspondait pas « à l'image de l'entreprise » en raison de sa couleur de peau,
- que l'employeur lui a refusé un congé sans solde afin de pouvoir effectuer un stage obligatoire durant l'été 2006 afin de valider son année universitaire, alors qu'elle pouvait être remplacée par une collègue ; que néanmoins, ses horaires de travail ont été aménagés en fonction du stage qu'elle devait effectuer,
- que les horaires ainsi fixés par les parties ont été modifiés par l'employeur par affichage le 8 juillet 2006 à effet du 10 juillet 2006 ; qu'elle a contesté cette modification incompatible avec les horaires de son stage obligatoire et a sollicité en vain une médiation auprès de la responsable des ressources humaines de la société à ce sujet ; que c'est dans ce contexte qu'elle a envoyé une lettre de protestation et de démission de 11 pages,
- que sa démission ne peut être considérée comme claire et non équivoque compte tenu des griefs à l'égard de l'employeur qui y sont listés,
- que le harcèlement résulte de l'exclusion du bénéfice des heures complémentaires qu'elle effectuait régulièrement auparavant, de l'aménagement de ses horaires incompatibles avec ses études universitaires et du refus de lui donner ses congés au mois d'août, sans motif légitime, des demandes de démission à répétition alors qu'elle n'avait jamais reçu le moindre avertissement pour les retards allégués par l'employeur,
- que la discrimination raciale est établie au regard des propos de M. la privation de la responsabilité de la caisse, confiée à une personne de race « caucasienne » recrutée temporairement pour les soldes et non expérimentée.

La Halde aux termes de ses observations présentées à la cour fait valoir :

- que le dossier comporte des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement moral en lien avec les origines et l'apparence physique de l'intéressée, à savoir le refus d'aménagement d'horaires sous des prétextes fallacieux puis l'établissement d'un horaire inflexible pour contraindre la salariée à la démission, les demandes de démission répétées, les attestations produites, le remplacement de Mme et de sa collègue, Mme également camerounaise par Mmes , l'absence d'enquête de la responsable RH informée des faits par Mme par courrier du 10 juillet 2006,
- que l'employeur n'a pas répondu de manière satisfaisante aux griefs concernant la discrimination fondée sur la couleur de la peau et sur l'origine africaine, alors que les deux vendeuses camerounaises et noires du magasin embauchées avant la prise de fonction de ne faisaient plus partie du personnel ; qu'il ne prouve pas les problèmes

rencontrés concernant l'attitude de Mme [redacted] et ne justifie pas le refus d'aménagement des horaires alors que la pratique du magasin était très souple sur ce point avant l'arrivée de M. [redacted].

- que par délibération en date du 27 octobre 2008, elle a donc considéré que la rupture du contrat de travail de la salariée s'inscrivait dans un contexte de harcèlement moral en lien avec les origines et l'apparence physique de la salariée au sens du code du travail et de la loi du 27 mai 2008, une telle rupture devant s'analyser en un licenciement discriminatoire résultant de cette situation de harcèlement en violation des articles L. 1132-1 et L. 122-1 du code du travail.

La société [redacted] demande la confirmation des dispositions du jugement déféré qui lui sont favorables, leur infirmation pour le surplus et le rejet des réclamations de la salariée.

Elle fait valoir principalement :

- que le contrat de travail de la salariée n'avait pas à être adapté en fonction de son emploi du temps universitaire,
- que M. [redacted] été engagé au mois de janvier 2005, soit deux mois après Mme [redacted] et que celle-ci a démissionné 18 mois après ; qu'elle n'a donc jamais rencontré de difficultés avec celui-ci,
- qu'à aucun moment l'intéressée ne lui a adressé le moindre courrier pour l'aviser de l'attitude de M. [redacted] ; qu'au contraire celle-ci a fait preuve d'insubordination en modifiant ses horaires de travail sans l'autorisation de son supérieur hiérarchique,
- que par courrier du 5 avril 2006, elle l'a avisée de ce qu'elle était étudiante en première année de Master en gestion et a demandé un congé sabbatique de trois mois entre mai et juillet 2006, sans formuler de griefs,
- que si à titre exceptionnel, un aménagement des horaires de travail a pu lui être accordé par Mme [redacted] la responsable du magasin, il devait être compatible avec l'organisation du magasin ; que cet aménagement était convenu en contrepartie d'un justificatif valable du stage qui n'a pas été fourni ; que la salariée devait reprendre ses horaires prévus au contrat de travail car les modifications d'horaire n'étaient plus possibles en raison de la forte activité de la période de solde,
- que les heures complémentaires ne sont pas un droit pour le salarié ; que celle-ci a effectué des heures complémentaires en mai 2006 ; que postérieurement à cette période, il ne pouvait être lui proposé d'effectuer des heures complémentaires puisqu'elle était en stage et n'était pas disponible pour les effectuer,
- que Mme [redacted] avait sollicité des congés au mois de septembre et non au mois d'août comme elle le prétend,
- qu'il n'est pas démontré qu'il aurait été demandé à la salariée de démissionner,
- que Mme [redacted] ne lui a jamais adressé de reproches concernant la discrimination raciale alléguée, avant sa lettre de démission, ni n'a saisi l'inspecteur du travail de ce grief ; que des salariés attestent de ce qu'ils n'ont pas subi de discrimination raciale compte tenu de leurs origines,
- que la gestion de la caisse n'a jamais fait partie des attributions de vendeuse de Mme [redacted] fonction qui est de la responsabilité de la responsable du magasin ou de son adjointe et en cas d'absence de ces salariées, peut être confiée temporairement et exceptionnellement à un autre salarié.

Conformément aux dispositions de l'article 455 du Code de procédure civile, la cour renvoie, pour un plus ample exposé des moyens des parties, aux conclusions qu'elles ont déposées et soutenues oralement à l'audience.

Motifs de la décision

Sur le harcèlement et la discrimination

Considérant que dans un courrier du 17 novembre 2006, l'employeur indique à la Halde qu'il a été informé au début de l'année 2006 par la salariée de son obligation d'effectuer un stage de

trois mois, du mois de juin au mois d'août 2006, afin de valider son année universitaire et qu'il a refusé le congé sans solde qu'elle sollicitait à ce titre comme il était fondé à le faire ; que toutefois, à titre exceptionnel, et afin de faciliter l'organisation de Mme [redacted] il a consenti à aménager provisoirement ses horaires afin de lui permettre de concilier son emploi au sein de la société avec son stage universitaire, sous réserve que cet aménagement soit compatible avec l'organisation du magasin ; qu'à compter du 12 juillet, en raison de la forte activité générée par les soldes, l'aménagement de son temps de travail ne pouvait plus être envisageable ; que pour cette raison il a recommencé à appliquer les horaires initialement convenus par le contrat de travail, que ce la salariée a contesté ;

Qu'il fait état de ce que les salariés en contact avec la clientèle devaient avoir une attitude correcte en correspondance avec l'image commerciale de l'entreprise ; que la salariée était dans un climat constant de revendication et d'agressivité et n'avait pas par conséquent l'attitude adéquate ; que Mme [redacted] et [redacted] avaient pu remarquer de nombreux retards, un important manque de dialogue de l'intéressée avec la hiérarchie, ceci impliquant une ambiance très désagréable vis-à-vis de la clientèle ; que c'est d'ailleurs pour cette raison que celle-ci n'avait jamais été formée aux ouvertures et fermeture de caisses ;

Considérant qu'il donne une autre version des faits dans ses écritures concernant le problème des horaires, puisqu'il explique qu'à son retour de congé maladie du 12 au 18 juin 2006, Mme [redacted] a constaté qu'en son absence Mme [redacted] avait modifié ses horaires de travail et que ceux-ci étaient incompatibles avec les impératifs commerciaux du point de vente ; qu'elle avait donc demandé à celle-ci d'appliquer son planning et son contrat de travail ;

Considérant qu'en tout état de cause, les échanges entre les parties démontrent l'existence d'un accord verbal concernant l'aménagement des horaires de travail ;

Qu'en réponse à la contestation en date du 10 juillet 2006 de la salariée des horaires que Mme [redacted] lui imposait alors que depuis un mois elle travaillait en nocturne la semaine et le samedi, ce qui lui avait permis de commencer son stage, Mme [redacted], directrice des relations humaines, lui a précisé le 18 juillet 2006 qu'à titre exceptionnel un aménagement provisoire lui avait été accordé, sous condition que ces modifications soient compatibles avec l'organisation du magasin et que depuis le début de la semaine 28, Mme [redacted] lui avait indiqué que ces modifications n'étaient plus possibles, en raison de la forte activité générée par les soldes ;

Considérant que sont produites des attestations, non datées, transmises par fax du 10 février 2009, de [redacted] responsable du magasin et de [redacted], son adjointe, lesquelles en des termes d'une très grande similarité, indiquent que les modifications d'horaires accordées devaient être compatibles avec l'organisation du magasin et que l'aménagement était convenu en contrepartie d'un justificatif du stage ; que début juillet, il y avait eu un entretien avec la salariée afin qu'elle reprenne ses horaires prévus au contrat de travail car les modifications n'étaient plus possibles en raison de l'attestation de stage non fournie et de la forte activité générée par la période des soldes ;

Que Mme [redacted] pas plus que l'employeur dans son courrier adressé à la Halde, ne font état de la question du justificatif du stage ;

Que Mme [redacted], salariée à l'époque des faits de l'entreprise et licenciée en septembre 2006, aux termes d'une attestation du 11 août 2006, évoque effectivement une « réunion d'urgence » le 4 juillet 2006 à laquelle elle précise avoir participé ; qu'elle explique que Mmes [redacted] et [redacted] ont indiqué en sa présence le souhait de M. [redacted] voir Mme [redacted] démissionner et que selon lui Mme [redacted] et elle-même ne « représentons pas l'image du magasin » ; qu'elle ajoute qu'elle s'est insurgée contre les propos de M. [redacted] et que Mmes [redacted] et C. [redacted] ont reproché à Mme [redacted] de lui en avoir parlé ; que les intéressées ont par la suite demandé à Mme [redacted] de travailler les matins et non plus les soirs ; qu'elle a proposé, étant en vacances, de faire les

horaires demandés à [redacted], mais que cette proposition a été rejetée ; qu'il lui a été rétorqué que cela était le souhait de M. [redacted] et que si elle s'entêtait, elle serait licenciée ; qu'il lui a été également indiqué que si Mme [redacted] ne faisait pas de fermetures de caisse, c'est parce que M. [redacted] ne voulait pas qu'elle en fasse ; que cela n'était pas nécessaire puisqu'elle devait démissionner ;

Qu'elle précise encore que face au refus de Mme [redacted] de démissionner, elle a expliqué que c'était du harcèlement moral exercé auprès de celle-ci depuis un assez long moment ; que Mme [redacted] s'est alors précipitée sur son téléphone portable pour appeler M. [redacted] et a indiqué que celui-ci lui avait demandé d'exécuter ses ordres et qu'elle devait pousser Mme [redacted] à démissionner ;

Considérant que l'employeur ne dément pas la présence de Mme [redacted] lors de l'entretien en cause pas plus que la proposition faite par celle-ci d'effectuer les horaires demandés à Mme [redacted] ; qu'il ne conteste pas également l'embauche de trois salariés pour la période des soldes ; qu'il ne s'explique pas sur l'affichage des nouveaux horaires de Mme [redacted] le 8 juillet 2006 à effet du 10 juillet 2010 dont celle-ci se prévaut ;

Que c'est en non-conformité avec le délai minimum de prévenance de sept jours contractuellement prévu, dès lors qu'il y avait une modification de la répartition hebdomadaire des heures de travail convenue verbalement entre les parties, et de mauvaise foi, qu'il a imposé à la salariée de nouveaux horaires incompatibles avec le déroulement en cours de son stage ;

Considérant que Mme [redacted] atteste de ce que présente dans l'entreprise en dernier lieu en janvier et février 2006, au titre d'un contrat à durée indéterminée, elle avait eu un entretien avec M. [redacted] pour obtenir un « CDI » ; que celui-ci lui avait demandé si elle pensait que Mme [redacted] et Mme [redacted] : « véhiculaient une bonne image pour [redacted] », si elle avait déjà vu « une noire qui travaille chez [redacted] », si elle avait déjà vu « des noires qui travaillent dans des grandes boutiques » ; que pour finir, M. [redacted] lui a dit qu'il souhaiterait remplacer Mme [redacted] et Mme [redacted] : « qui ne vont pas avec l'image de [redacted] » et qu'il lui a laissé entendre que celles-ci devraient prochainement quitter la boutique ;

Que l'existence de cet entretien n'est pas utilement démentie ;

Considérant que Mme [redacted] se prévaut d'un entretien du 3 février 2006 avec Mmes [redacted] qui lui ont demandé de démissionner, selon le souhait de M. [redacted] ;

Que si Mme [redacted] indique ne pas avoir été témoin de cet entretien, elle précise en avoir eu des échos de son ancienne responsable ; que sa teneur est compatible avec les propos tenus par M. [redacted] que celle-ci rapporte, les reproches exprimés à l'égard de la salariée qui ne sont pas justifiés ainsi qu'avec la plainte de celle-ci du 10 juillet 2006 mentionnant une modification des horaires suite à « une nième demande de démission de Mme [redacted] » au motif qu'elle ne correspondait pas avec l'image du magasin ;

Qu'il apparaît que Mme [redacted] a donc, au moins à deux reprises, été confrontée à une demande de démission de la part de l'employeur, qui a modifié en dernier lieu ses horaires de travail la contraignant à la démission ;

Considérant que si l'exécution d'heures complémentaires n'est pas de droit, Mme [redacted] effectuait régulièrement des heures complémentaires jusqu'au mois d'octobre 2005 ; qu'elle produit les contrats de travail à durée déterminée de deux salariées engagées à compter du 16 janvier 2006 et du 28 février 2006 respectivement pour 16 heures et 15 heures de travail, en raison d'un surcroît d'activité ou de l'absence de salariés en congés payés ; que l'employeur indique que Mme [redacted] n'était pas disponible et ne respectait pas son planning ; qu'il était difficile de lui proposer d'effectuer des heures complémentaires ; qu'il ne produit aucun élément justifiant aux périodes considérées de la non-disponibilité de l'intéressée ;

Considérant que l'employeur a indiqué à la Halde ne pas avoir formé Mme [redacted] en raison de son attitude inadéquate, dont il ne justifie pas, alors devant la cour, il explique que cela ne faisait pas partie de ses attributions ; qu'il ne s'explique pas utilement sur les raisons pour lesquelles Mme [redacted] était exclue de cette responsabilité, même à titre exceptionnel, en l'absence de la responsable du magasin et de son ajointe ;

Considérant qu'il apparaît au regard des éléments qui précèdent l'existence d'agissements répétés, tels que définis par l'article L. 1152-1 du Code du travail, qui ont eu nécessairement pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail de la salariée susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité ; que ces agissements sont en lien avec l'origine et l'apparence physique de la salariée, au sens de l'article L. 1132-1 du code du travail ;

Considérant que l'employeur, saisi le 10 juillet 2006 par la salariée d'une plainte invoquant expressément le harcèlement moral, n'a effectué aucune diligences afin de mettre fin le cas échéant aux agissements dénoncés par la salariée, ce en violation de son obligation de sécurité de résultat à laquelle il était tenu ;

Considérant qu'au regard des éléments de la cause, la cour est en mesure de fixer à 8 000 euros le montant de l'indemnité réparant le préjudice moral, comprenant nécessairement le préjudice « affectif et racial ou social », subi par la salariée du fait des agissements de l'employeur ;

Sur l'arriéré de salaire et de congés payés y afférents

Considérant que l'employeur fait valoir que comme l'indique le bulletin de salaire du mois de juillet 2006, la salariée a perçu l'intégralité de sa rémunération brute soit 716,57 euros alors même qu'elle avait été en absence injustifiées au cours de ce mois ;

Considérant qu'en l'absence d'éléments nouveaux soumis à son appréciation, la cour estime que les premiers juges, par des motifs pertinents qu'elle approuve, ont fait une exacte appréciation des faits de la cause et du droit des parties en allouant à la salarié le rappel de salaire et les congés payés y afférents réclamés ;

Sur la rupture des relations contractuelles et ses effets

Considérant que la démission est un acte unilatéral par lequel le salarié manifeste de façon claire et non équivoque sa volonté de mettre fin au contrat de travail ;

Que lorsque le salarié, remet en cause celle-ci en raison des faits ou manquements imputables à son employeur, le juge doit, s'il résulte de circonstances antérieures ou contemporaines de la démission qu'à la date à laquelle elle a été donnée, celle-ci était équivoque, l'analyser en une prise d'acte de la rupture qui produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient ou dans le cas contraire d'une démission ;

Considérant que Mme [redacted] dans sa lettre de « protestation et de démission » du 28 juillet 2006, expose les reproches qu'elle fait à l'employeur et conclut que celui-ci ne lui laisse pas le choix et qu'elle lui présente donc sa démission ; qu'elle va saisir le conseil de prud'hommes afin qu'il requalifie sa démission ;

Considérant qu'il apparaît qu'elle a pris acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur ;

Considérant qu'il résulte des constatations de la cour, que la salariée a été contrainte de rompre le contrat de travail en raison du harcèlement et de la discrimination qu'elle a subis ; que cette rupture doit donc produire les effets d'un licenciement nul en vertu des articles L. 1132-4 et L.1152-3 du code du travail ;

Considérant que le salarié dont le licenciement est nul et qui ne demande pas sa réintégration, a droit, d'une part, aux indemnités de rupture, d'autre part, à une indemnité réparant

intégralement le préjudice résultant du caractère illicite de son licenciement, dont le montant est souverainement apprécié par les juges du fond dès lors qu'il est au moins égal à celui prévu par l'article L. 1235-3 du code du travail ;

Considérant que l'employeur explique qu'il a bien payé le préavis du mois d'août ainsi qu'il résulte du bulletin de paie établi pour cette période, déduction faites des absences injustifiées du mois de juillet ;

Considérant que ce bulletin fait apparaître un net à payer de 1,27 euros avec un salaire mensuel de 206,86 euros pour 25 heures, différentes retenues au titre d'absences injustifiées au cours du mois de juillet et un total brut fiscal mensuel négatif de 41,77 euros ;

Que l'employeur ne fournit aucune explication utile concernant notamment la durée mensuelle du travail ;

Qu'il doit payer le mensuel brut mensuel du mois d'août au titre de l'indemnité de préavis ;

Qu'il convient de confirmer de ce chef et de celui des congés payés y afférents la décision du conseil de prud'hommes ;

Considérant qu'il conviendra de préciser que ces créances salariales seront productives d'intérêts au taux légal à compter du jour de la présentation à l'employeur de la lettre le convoquant devant le bureau de conciliation ;

Considérant que le conseil a rejeté la demande d'indemnité formée par la salariée pour non-respect de la procédure de licenciement ;

Qu'en cause d'appel, celle-ci ne formule aucune demande à ce sujet ; qu'en tout état de cause, la prise d'acte de la rupture du contrat de travail n'ouvre pas droit à l'octroi d'une indemnité de ce chef ;

Considérant qu'au regard des éléments de la cause et d'un salaire de référence de 755 euros bruts, la cour est en mesure de fixer à 5 000 euros l'indemnité réparant le préjudice subi par la salariée du fait de la nullité du licenciement ;

Considérant qu'il n'est pas justifié d'un préjudice distinct de celui ainsi réparé ; que la salariée fait notamment état de ses frais de taxi pour se rendre en soirée de son lieu de stage au magasin de ; que cependant les horaires de travail en soirée avaient été fixés initialement d'un commun accord entre les parties ; que l'employeur n'était pas tenu d'accorder un congé sans solde à la salariée ; que celle-ci ne saurait lui faire supporter les frais de taxi engagés pour lui permettre de concilier son stage avec son travail ;

Par ces motifs

La cour,

Statuant par arrêt contradictoire,

Infirme partiellement le jugement rendu le 9 avril 2009 par le conseil de prud'hommes de Versailles,

Statuant à nouveau,

Condamne la société à verser à les sommes suivantes :

- 5 000 euros à titre d'indemnité pour nullité du licenciement,
 - 8 000 euros au titre du préjudice moral,
- lesdites sommes avec intérêts au taux légal à compter de la notification du présent arrêt,

Précise que les créances salariales seront productives d'intérêts au taux légal à compter du jour de la présentation à l'employeur de la lettre le convoquant devant le bureau de conciliation,

Confirme pour le surplus les dispositions non contraires du jugement déferé,

Y ajoutant,

Condamne la société _____ à verser à Mme _____ une indemnité de 1 500 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile,

Rejette le surplus des demandes,

Condamne la société _____ aux dépens.

Arrêt prononcé publiquement 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, et signé par Mme Marie-Noëlle ROBERT, président, et Mme Agnès MARIE, greffier.

Le GREFFIER

Le PRESIDENT

Pour expédition conforme
Le Greffier en Chef

