

JUGEMENT

JUGEMENT
Contradictoire
premier ressort

PRONONCE EN AUDIENCE PUBLIQUE
le 09 Avril 2009

Plaidé à l'audience publique du 12 Février 2009

composée de :

M. Jacques DELANGLE, Président Conseiller (E)
M. Yves GUIBOUT, Assesseur Conseiller (E)
M. Pierre MIOQUE, Assesseur Conseiller (S)
M. Patrick PIERRE-CHARLES, Assesseur Conseiller (S)
Assistés lors des débats de Béatrice LAJOIE, Greffier

RG N° F 08/00623

SECTION Commerce

AFFAIRE

ENTRE

contre

Mademoiselle

SARL

Assistée de Me Corinne CHENE - HAVAS (Avocat au barreau de PARIS)

NOTIFICATION le : 15/4/09
Date de réception
par le demandeur:
par le défendeur:

DEMANDEUR

ET

SARL

Représentée par Me Karine TRUB (Avocat au barreau de PARIS)

DEFENDEUR

LA HALDE (HAUTE AUTORITE DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET POUR L'EGALITE)

11 rue Saint George
75009 PARIS

Représenté par Me Valérie BONNE (Avocat au barreau de PARIS)

PARTIE INTERVENANTE

Expédition revêtue de
la formule exécutoire
délivrée le :

à :



Première saisine du 06 Février 2007 (RG 07/120).

Convocations de la partie défenderesse par le greffe (L.R.A.R. et L.S.) en date du 09 Février 2007.

Audience de conciliation du 12 Avril 2007.

Les parties ont comparu.

Echec de la tentative de conciliation.

Renvoi de l'affaire devant le bureau de jugement du 08 Novembre 2007 où elle fait l'objet d'une décision de radiation avec diligences.

Réintroduction de l'affaire en date du 17 Juin 2008.

Affaire fixée devant le bureau de jugement du 12 Février 2009, les parties dûment convoquées.

Ce jour, les parties ont comparu comme indiqué en première page du présent jugement.

Dernier état de la demande :

- Dom. et intérêts pour non-respect de la procédure de licenci	755,00 Euros
- Indemnité pour nullité de licenciement	4 530,00 Euros
- Indemnité de préavis	755,00 Euros
- Indemnité de congés payés sur préavis	75,50 Euros
- Rappel de salaire juillet 2006	755,00 Euros
- Indemnité de préjudice moral affectif et racial	30 000,00 Euros
- Indemnité de préjudice financier	5 000,00 Euros
- Article 700 du Code de Procédure Civile	3 000,00 Euros
- Exécution provisoire (article 515 du CPC)	

Affaire mise en délibéré pour prononcé à la date indiquée en première page.

Ce jour, le Conseil après en avoir délibéré, prononça le jugement suivant :

LES FAITS :

Mlle _____, d'origine Camerounaise, est étudiante en master de gestion et a été engagée par la société _____ par contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel (86,60 heures mensuelles), en qualité de vendeuse au sein du magasin _____ de _____ le 20 octobre 2004.

Par lettre du 28 juillet 2006; Mlle _____ l'entreprise le 31 août 2006.

_____ démissionne et quitte

Le salaire mensuel s'élève à 659,03 euros augmenté de 4% du chiffre d'affaires mensuel réalisé.

Par courrier du 29 juillet 2006, LA HALDE (haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité) est saisie par Mlle _____ qui sera convoquée.

L'entreprise compte plus de 10 salariés et est assujettie à la convention collective des employés des entreprises à succursales du commerce de détail de la chaussure.

DIRES & MOYENS DES PARTIES :

Conformément à l'article 455 du Code de Procédure Civile, référence est faite aux conclusions déposées par le demandeur, par le défendeur, par LA HALDE, visées et soutenues à l'audience de jugement du 12 février 2009.

En résumé, Mlle _____ estime avoir fait l'objet d'un harcèlement moral et d'un comportement discriminatoire afin de la contraindre à démissionner.

Aux termes d'une délibération n° 2008.234 en date du 27 octobre 2008, la Haute Autorité a considéré que la rupture du contrat de travail de la réclamante s'inscrit dans un contexte de harcèlement moral en lien avec ses origines et son apparence physique au sens du code du travail et de la loi n°2008.496 du 27 mai 2008 ; une telle rupture doit s'analyser en un licenciement discriminatoire résultant de cette situation de harcèlement en violation des articles L 1132-1 et L 1222-1 du Code du Travail.

Qu'ainsi et conformément à l'article 13 de la loi portant création de la Haute Autorité, la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité a demandé à être entendue par le Conseil de Prud'hommes de Versailles dans le cadre du présent litige afin de présenter ses observations, cette audition étant de droit.

LES MOTIFS :

Sur la demande d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse :

Attendu qu'en droit, le salarié qui démissionne en assume, en principe, la responsabilité ; encore faut-il qu'il n'y ait aucune équivoque sur sa volonté réelle de démissionner et que sa décision soit définitive, sinon, les juges peuvent estimer qu'en dépit des apparences, il s'agit d'un licenciement ; pour les juges, la démission ne se présume pas ; il convient de vérifier si, au moment où elle est donnée, la démission résulte d'une volonté claire, sérieuse et non équivoque du salarié de mettre fin au contrat de travail (cass. soc. 28/03/06 N° 866 FD) ;

Attendu qu'en l'espèce, par lettre de 11 pages en date du 28 juillet 2006, intitulée "lettre de protestation et de démission", Mlle _____ présente sa démission contrainte et forcée suite aux demandes répétées de Mesdames _____ et _____, respectivement responsable et responsable adjointe du magasin et suite au courrier du 18 juillet 2006 de la société _____ qui ne tient pas compte du caractère obligatoire du stage universitaire, Mlle _____ étant étudiante en première année de master en gestion ;

Attendu que la lettre de démission fixe les limites du litige ;

Attendu que deux griefs sont invoqués :

- * les demandes de démissionner formulées par Mesdames [redacted] et [redacted], responsables du magasin
- * le courrier de la société [redacted] du 18 juillet 2006 rappelant l'application des horaires mentionnés dans le contrat de travail ;

Attendu que le premier grief est la demande de démissionner émanant de Mesdames [redacted] et [redacted] ;

Attendu que Mlle [redacted] dit que cette demande de démissionner est prouvée par deux attestations écrites, celle de Mme [redacted] en date du 18 août 2006 et celle de Mlle [redacted] en date du 11 août 2006 qui affirment que le souhait de la direction était de faire démissionner Mlle [redacted] ;

Attendu qu'en réponse, la société [redacted] produit les attestations des deux responsables en question, celles de Mme [redacted] et de Mme [redacted] qui affirment le contraire, à savoir qu'elles n'ont jamais demandé à Mlle [redacted] de démissionner mais de respecter ses horaires de travail mentionnés dans son contrat ;

Attendu que le second grief invoqué par Mlle [redacted] est le courrier de la société [redacted] du 18 juillet 2006 ne tenant pas compte du caractère obligatoire du stage universitaire ;

Attendu que ce courrier disait :

“Pour faire suite à votre courrier du 10 juillet dernier, je tiens à vous apporter les précisions suivantes :

- * Votre contrat de travail comporte des horaires de travail pour lesquels vous vous êtes engagée lors de la signature
- * A titre exceptionnel, un aménagement provisoire vous a été accordé par votre responsable, sous conditions que ces modifications soient compatibles avec l'organisation du magasin
- * Depuis le début de la semaine 28, Mme [redacted] | votre responsable, vous a indiqué que ces modifications n'étaient plus possibles, en raison de la forte activité générée par la période des soldes;

En conséquence, c'est bien votre contrat de travail qui a vocation à s'appliquer.

Pourtant, force est de constater que vous ne respectez pas les horaires initialement convenus.

Ceci d'une part, nous amène à vous alerter sur le caractère fautif de votre comportement et vous informer qu'à défaut d'une exécution normale de vos obligations professionnelles, vous vous exposez à une mesure pouvant aller jusqu'au licenciement” ;

Attendu qu'en réponse, la société [redacted] dit que les horaires contestés par Mlle [redacted] ont été définis lors de l'embauche, figurent dans le contrat de travail page 1 qui a été accepté et signé par Mlle [redacted] le 20 octobre 2004 ;

Attendu que ces horaires ne convenaient plus à Mlle _____ parce qu'ils ne permettaient pas d'honorer ses horaires de stage se chevauchant avec ceux de son travail;

Attendu que le contrat de travail ne prévoit nullement un aménagement de ses horaires en fonction de son emploi du temps universitaire ou de stage ;

E, conséquence, attendu que le juge forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties selon l'article L 1235-1 du Code du Travail ; le Conseil dit que selon 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 d'où qu'en ce qui concerne le premier grief, à savoir la demande de démissionner, celle-ci est appuyée par deux attestations favorables au demandeur et contredites par deux attestations favorables à l'employeur ;

Qu'en conséquence, le juge écarte ces attestations se contredisant et établies pour les besoins de la cause ;

Attendu que le second grief repose sur l'exigence de Mlle _____ de pouvoir exécuter un stage universitaire alors qu'aucune obligation n'existe dans le contrat de travail et qu'au surplus, Mlle _____ n'a jamais transmis un quelconque justificatif de l'exécution d'un stage ;

Attendu que le Conseil constate que :

* le contrat de travail est un contrat à temps partiel avec horaires déterminés et acceptés bilatéralement lors de la signature

* la société _____ demande que les horaires contenus dans le contrat de travail soient respectés

* qu'en cas contraire, que Mlle _____ prenne ses responsabilités

* que c'est ce qu'elle a fait en démissionnant

* qu'elle a tenté de faire croire que les circonstances de cette démission la rendaient équivoque parce qu'elle a confondu son exigence avec l'application du contrat

* que le conflit a sa naissance à partir de la lettre de Mlle _____ du 5 avril 2006 sollicitant un congé sabbatique de trois mois et à la lettre de la société _____ du 14 avril 2006 répondant qu'un congé sabbatique ne peut être inférieur à six mois (article L 3142-91 du Code du Travail) et n'acceptant pas également un congé sans solde ;

Attendu qu'en conséquence, le Conseil dit :

* que Mlle _____ avait connaissance de ses horaires officiels de travail

* que la démission de Mlle _____ est sans équivoque, résulte d'une volonté claire et sérieuse afin d'assumer courageusement la poursuite de ses études, malgré l'attitude de la société _____, certes rigide mais conforme dans l'application du contrat de travail qui est de droit

* que Mlle _____ sera déboutée de ce chef de demande ;

Sur la demande d'indemnité de préavis et des congés payés afférents :

Attendu qu'en droit, le Contrat à durée indéterminée peut être résilié par l'une ou l'autre des parties, sous réserve que soit respecté un préavis réciproque dont la durée diffère selon qu'il s'agit d'une démission ou d'un licenciement ;

En cas de démission, la durée minimale du préavis est d'un mois pour une ancienneté comprise entre six mois et moins de deux ans ;

Attendu qu'en l'espèce, la lettre de la société _____ du 1^{er} août 2006 dit :

“Par ailleurs, et sauf avis contraire de votre part, - à nous adresser de toute urgence - nous sommes amenés à considérer que, compte tenu du contexte entourant votre décision, vous ne souhaitez pas exécuter votre préavis conventionnel d'une durée d'un mois.

En conséquence de sa non exécution, celui-ci ne sera pas rémunéré” ;

Attendu qu'en réponse, par lettre du 8 août 2006, Mlle _____ dit :

“Vous ne souhaitez même pas que j'effectue mon préavis.....Je me suis bien présentée à mon poste de travail et j'entends effectuer mon préavis” ;

Attendu que la société _____ dit que comme Mlle _____ a démissionné par courrier du 28 juillet 2006, en conséquence la période de préavis d'un mois se terminait le 31 août 2006 ;

Attendu qu'aucun courrier de confirmation n'existe pour fixer la date de la période de préavis ; d'autant que dans sa lettre de démission, Mlle _____ n'a pas mentionné le jour où elle rendait effective sa démission ;

En conséquence, le Conseil dit :

* que si la période du préavis est supputée par la société _____ dans sa lettre du 1^{er} août 2006 comme ne voulant pas être effectuée par Mlle _____, il n'en demeure pas moins vrai que par lettre du 8 août 2006, Mlle _____ conteste cette supputation et prouve le contraire ;

* qu'ainsi, la période du préavis aurait dû être déterminée et confirmée par la société _____ ayant fait préciser par Mlle _____ la date effective du point de départ de sa démission ;

* qu'il fera droit à la demande d'indemnité de préavis à hauteur de 755 euros augmentée des congés payés afférents, soit 75,50 euros conformément à l'article L 1237-1 du Code du Travail ;

Sur la demande de dommages et intérêts pour défaut d'entretien préalable :

Attendu qu'en droit, selon l'article L 1232-2 du Code du Travail, “l'employeur qui envisage de licencier un salarié, le convoque, avant toute décision, à un entretien préalable ; au cours de l'entretien préalable, l'employeur indique les motifs de la décision envisagée et recueille les explications du salarié (article L 1232-3 du Code du Travail)” ;

Attendu qu'en l'espèce, le Conseil vient de dire que la démission de Mlle [redacted] est sans équivoque et résulte d'une volonté claire et sérieuse ; que la rupture du contrat de travail est à son initiative ;

Attendu qu'en conséquence, le Conseil dit que Mlle [redacted] n'a pas été licenciée et n'a pas à être convoquée à un entretien préalable ; que Mlle [redacted] sera déboutée de ce chef de demande ;

Sur la demande de paiement du salaire du mois de juillet 2006 :

Attendu qu'en l'espèce, Mlle [redacted] dit que les fiches de paie délivrées par la société [redacted] indiquent qu'elle aurait été en absences injustifiées au mois de juillet 2006 ;

Attendu que la société [redacted] dit qu'au mois de juillet 2006, comme l'indique le bulletin de salaire, Mlle [redacted] a perçu l'intégralité de son salaire brut, soit 716,57 euros alors même qu'elle a été en absences injustifiées au cours de cette période les 11 juillet, 15 juillet, du 17 au 20 et du 24 au 28 juillet ;

Attendu qu'en réponse, Mlle [redacted] par la présentation d'une partie des relevés de caisse, prouve qu'elle était présente pendant les périodes où la société [redacted] lui impute des absences ;

En conséquence, attendu que le Conseil dit que si le bulletin de paie de juillet 2006 indique la perception intégrale du salaire comme le dit la société [redacted] il n'en demeure pas moins vrai que sur le bulletin de paie du mois d'août 2006, elle déduit des absences du mois de juillet qu'elle dit injustifiées ;

Qu'ainsi, la société [redacted] joue sur les termes ou sur le décalage de la paie, ce qui paraît curieux ;

Que Mlle [redacted] a démontré sa présence effective ;

Qu'il sera fait droit à sa demande de rappel de salaire à hauteur de 755 euros ;

Sur la demande d'indemnité pour préjudice moral, affectif et racial :

Attendu qu'en droit, selon l'article L 1152-1 du Code du Travail, "aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail, susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel" ;

Attendu qu'aucun salarié ne peut être sanctionné pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés (article L 1152-2 du Code du Travail) ;

Attendu que toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions des deux articles ci-dessus mentionnés, toute disposition ou tout acte contraire est nul (article L 1152-3 du Code du Travail) ;

Attendu qu'en l'espèce, Mlle _____ dit faire l'objet de harcèlement;

Ce sera au début de l'année 2006, à la suite des demandes informelles de ses supérieures hiérarchiques puis de manière évidente, à la suite de l'entretien du 3 février 2006 au cours duquel Mlle _____ a refusé de démissionner, que cette dernière ne sera plus jamais sollicitée pour effectuer des heures complémentaires (à l'exception de 4 heures effectuées en avril 2006) et travailler les dimanches.

Le 4 juillet 2006, Mlle _____ sera convoquée de nouveau par ses supérieures hiérarchiques pour tenter de lui arracher sa démission.

Alors que jusqu'au début de l'année 2006, la direction recourait aux services de Mlle _____, elle a désormais eu recours à des "extras" pour les périodes de surcroît d'activité.

De surcroît et alors que l'aménagement de ses horaires de travail n'avait jamais posé la moindre difficulté précédemment, ils sont désormais une source perpétuelle de conflits.

Attendu qu'en réponse, la société _____, produisant les mêmes arguments que ceux développés ci-dessus dans la première demande, réfute les dires de Mlle _____ et dit qu'elle n'a fait qu'appliquer les termes contenus dans le contrat de travail signé par Mlle _____, connaissant donc les horaires ;

Attendu qu'en conséquence, le Conseil dit :

* que si Mlle _____ rapporte deux attestations écrites appuyant ses dires, il n'en demeure pas moins vrai que la société _____ produit également deux attestations affirmant le contraire

* que ces attestations, du fait de leur contradiction, s'annulent puisqu'elles ne sont pas probantes

* que si Mlle _____ dit que ses horaires de travail ne sont plus aménagés comme auparavant, c'est-à-dire à son gré en fonction de ses cours d'étudiante, il n'en demeure pas moins vrai que la société _____ ne demande que l'application des horaires contenus dans le contrat de travail

* que Mlle _____ ne rapporte pas la preuve matérielle et irréfutable qu'elle a fait l'objet de harcèlement et d'une discrimination raciale

* qu'elle sera déboutée de ce chef de demande ;

Sur la demande d'indemnité pour préjudice financier :

Attendu qu'en droit, l'article 1382 du Code Civil dit "tout fait quelconque de l'homme, qui cause à autrui un dommage, oblige celui par la faute duquel il est arrivé, à le réparer" ;

Attendu qu'en l'espèce, Mlle _____ avance que le comportement fautif et sciemment nuisible de la société _____ lui a causé un préjudice financier ;

Attendu qu'en réponse, la société _____ dit que Mlle _____ ne rapporte aucun justificatif pour conforter sa demande ;

Attendu qu'en conséquence, le Conseil dit :

* que s'il existe un préjudice financier, encore faut-il qu'il soit explicité et quantifié sans équivoque

* que Mlle _____ ne rapporte aucunement le détail de ce préjudice financier

* qu'elle sera déboutée de ce chef de demande ;

Sur la demande de LA HALDE à être entendue à cette audience :

Attendu qu'en droit, la loi n°2004.1486 du 30 décembre 2004 a institué une autorité administrative indépendante dénommée Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité ;

LA HALDE est ainsi compétente pour connaître de toutes les discriminations directes ou indirectes prohibées par la Loi ou par un engagement international auquel la France est partie;

En application de l'article 4 de cette loi, "toute personne qui s'estime victime de discrimination peut saisir la Haute Autorité dans des conditions précisées par décret en Conseil d'Etat (...)" ;

Le décret n°2005.215 du 4 mars 2005 relatif à LA HALDE précise que "toute personne physique ou morale qui saisit la Haute Autorité dans les conditions prévues à l'article 4 de ladite loi, doit faire connaître à celle-ci par écrit, en apportant toutes précisions utiles, les faits qu'elle estime constitutifs d'une discrimination, directe ou indirecte".

Attendu qu'en représentativité, régulièrement saisie par Mlle _____ par un courrier du 29 juillet 2006, LA HALDE a été conduite à prendre, à la suite d'une enquête, une délibération n° 2008.234 en date du 27 octobre 2008 ;

Aux termes de cette délibération, la Haute Autorité a considéré que la rupture du contrat de travail de la réclamante s'inscrit dans un contexte de harcèlement moral en lien avec ses origines et son apparence physique au sens du Code du Travail et de la loi n°2008.496 du 27 mai 2008 ; une telle rupture doit s'analyser en un licenciement discriminatoire résultant de cette situation de harcèlement en violation des articles L 1132-1 et L 1222-1 du Code du Travail ;

Qu'ainsi et conformément à l'article 13 de la loi portant création de la Haute Autorité, la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité a demandé à être entendue par le Conseil de Prud'hommes de Versailles dans le cadre du présent litige afin de présenter ses observations, cette audition étant de droit ;

Attendu qu'en l'espèce, bien qu'étant informé des contraintes universitaires de la réclamante, l'employeur refuse d'accorder à la réclamante un congé sans soldes alors qu'il embauche régulièrement des personnes en CDD pour de très courtes périodes ;

Ensuite, il met fin à un aménagement verbal de ses horaires de travail lui permettant d'effectuer ce stage en raison de la période des soldes. Or, il venait d'embaucher trois nouvelles personnes et une collègue déclare s'être proposée pour la remplacer.

En obligeant la réclamante à respecter ses horaires contractuels initiaux qui avaient pourtant été souvent modifiés par le passé, l'employeur savait que Mlle serait contrainte de démissionner ou de se mettre en situation de faute professionnelle lui permettant ensuite de la licencier.

Attendu par ailleurs que la nouvelle stratégie commerciale du Groupe dont fait partie, s'organise avec l'arrivée d'un nouveau PDG ; quelques mois plus tard, en janvier 2005, M. est nommé directeur régional à Paris. Il dirige alors non seulement les magasins de la société mais également ceux de la société ;

Selon Mlle , le climat de travail se serait progressivement détérioré après l'arrivée de M. dans la société. Elle allègue que sa responsable et son adjointe lui demandent de démissionner à partir du 3 février 2006. Face à son refus, elles auraient ensuite réitéré cette demande de manière régulière, en lui précisant à chaque fois que M. leur aurait donné l'ordre de lui demander sa démission au motif qu'elle ne "correspondait pas à l'image de " en raison de sa couleur de peau.

Mlle ne pouvant plus concilier ses anciens horaires de travail et les horaires de son stage universitaire obligatoire, s'est finalement vue contrainte de démissionner le 28 juillet 2006.

Attendu qu'en outre, la dénonciation du caractère discriminatoire de cette situation ne donne lieu à aucune enquête ;

Le fait d'enjoindre à une salariée de démissionner au motif qu'elle ne correspond pas à l'image du magasin en raison de sa couleur de peau, est non seulement une atteinte à sa dignité mais encore crée un environnement hostile. Ainsi, une telle situation relève de la qualification de harcèlement moral discriminatoire ;

En invoquant la présence de personnel d'origine étrangère et l'embauche d'une vendeuse d'origine arménienne et turque, l'employeur ne répond pas aux griefs soulevés par la Haute Autorité au regard d'une discrimination fondée sur la couleur de peau.

En conséquence, le Conseil dit :

* que l'analyse de la situation est identique à celle précédemment mentionnée ci-dessus

* que les conclusions se décalquent

* que l'inspection du travail n'a pas été saisie lors des événements, ce qui est dommageable car il aurait pu mener une enquête sur le terrain, avec contrôle probant

* que si, selon l'article L 1152-4 du Code du Travail, "l'employeur prend toute dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral", encore faut-il pour que l'employeur procède à une enquête, qu'il ait connaissance des événements, alors qu'il a connaissance des supposés faits uniquement lors de la réception de la lettre de démission du 28 juillet 2006, aucun courrier antérieur n'existant

* qu'il reconnaît que la volonté de l'employeur en une application stricte du contrat de travail avec des horaires acceptés bilatéralement, relève d'une rigidité peut être excessive, puisqu'il y avait antérieurement des aménagements, mais conforme au droit du travail ;

* que Mlle [redacted] n'avait pas à avoir d'exigence dans la détermination de ses horaires de travail puisque son contrat de travail ne prévoyait pas d'aménagement pour planifier des horaires en fonction de ses cours de gestion

* qu'il ne s'agit pas de l'analyse de LA HALDE disant que la démission de Mlle [redacted] s'inscrit dans le contexte de harcèlement moral en lien avec ses origines et son apparence physique et qu'une telle rupture doit s'analyser en un licenciement discriminatoire ;

Sur la demande de l'article 700 du Code de Procédure Civile :

Attendu qu'il serait inéquitable au sens de l'article 700 du Code de Procédure Civile de laisser à la charge de la partie demanderesse l'intégralité des frais irrépétibles qu'elle a été contrainte d'engager pour faire valoir ses droits ;

Attendu que la société succombant, elle devra être condamnée à supporter les dépens éventuels.

PAR CES MOTIFS :

Le Conseil de Prud'hommes statuant en audience publique par jugement contradictoire et en premier ressort :

- **FIXE** la moyenne mensuelle du salaire à la somme de **755 €**

- **DIT** que la démission de Mlle [redacted] est sans équivoque et résulte d'une volonté claire et sérieuse,

- **DIT** que la SARL [redacted], défaillante sur certains points sera **CONDAMNEE** à verser à Mlle [redacted] les sommes suivantes :

* **755 € (SEPT CENT CINQUANTE CINQ EUROS)** à titre d'indemnité de préavis

* **75,50 € (SOIXANTE QUINZE EUROS ET CINQUANTE CENTIMES)** au titre d'indemnité de congés payés afférents

* **755 € (SEPT CENT CINQUANTE CINQ EUROS)** au titre de rappel de salaire pour le mois de juillet 2006

* **75,50 € (SOIXANTE QUINZE EUROS ET CINQUANTE CENTIMES)** au titre d'indemnité de congés payés afférents

- **DIT** que ces sommes porteront intérêt au taux légal conformément à l'article 1153 et 1153-1 du Code Civil

- **ORDONNE** l'exécution provisoire du présent jugement (art 515 du CPC)

* **1 500 € (MILLE CINQ CENTS EUROS)** au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile

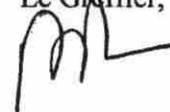
- **DONNE ACTE** à la HALDE de ses observations et ne reconnaît pas la rupture comme devant s'analyser en un licenciement discriminatoire
- **DEBOUTE** Mlle du surplus de ses demandes
- **CONDAMNE** la SARL aux éventuels dépens.

La présente décision a été signée par M. DELANGLE, Président d'audience, et Mlle LAJOIE, Greffier présent lors du prononcé.

Le Président,



Le Greffier,



sur copie conforme
Le Greffier

