

CONSEIL DE PRUD'HOMMES  
D' ARRAS  
31 rue St Michel  
62000 ARRAS

tél 03.21.60.32.80  
fax 03.21.60.32.89

REPUBLIQUE FRANCAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

**JUGEMENT DE DEPARTAGE**

RG N° F 09/00331

DEPARTAGE  
(section encadrement)

AFFAIRE

LA HALDE  
contre  
SOCIETE GUINTOLI

Départage  
MINUTE N° DEP/ENC/2011/02

JUGEMENT DU **FORMULE**  
31 Mars 2011 **EXECUTOIRE**

Qualification :  
contradictoire  
et en premier ressort

Notification le :

Date de la réception

par le demandeur :  
par le défendeur :

Expédition revêtue de  
la formule exécutoire  
délivrée  
le :  
à :

Audience du : 31 Mars 2011

Madame

Assistée de Me Claire RICHER (Avocat au barreau de PARIS)

DEMANDERESSE

LA HALDE  
Haute Autorité de Lutte contres les Discriminations et pour l'Egalité  
11 rue St Georges 75009 PARIS  
Représentée par Me Julie GUYON ( Avocat au Barreau de PARIS)

PARTIE INTERVENANTE en qualité de personne auditionnée,

SOCIETE GUINTOLI  
Parc d'activités de Laurade  
13103 ST ETIENNE DU GRES  
Représentée par Me Jean Luc HAUGER (Avocat au barreau de  
LILLE)

DEFENDERESSE

- Composition du bureau de jugement lors des débats et du délibéré

Monsieur Hervé BALLEREAU, Président Juge départiteur

Monsieur Dominique BERNARD, Président Conseiller (E)  
Monsieur Pierre CHAIX, Assesseur Conseiller (E)  
Madame Nathalie HARDAT, Assesseur Conseiller (S)  
Monsieur Patrick LALANDE, Assesseur Conseiller (S)

Assistés lors des débats de Madame Martine KEMPA, Greffier

**PROCEDURE**

- Date de la réception de la demande : 21 Juillet 2009
- Débats à l'audience publique du Bureau de Jugement en date du 1<sup>er</sup> juillet 2010
- Bureau de jugement du 14 Octobre 2010 : Renvoi Juge départiteur
- Débats à l'audience publique de Départage du 03 Février 2011 (convocations envoyées le 01 Décembre 2010)
- Prononcé de la décision fixé à la date du 31 Mars 2011
- Décision prononcée conformément à l'article 453 du code de procédure civile en présence de Madame Martine KEMPA, Greffier

EXPOSE DU LITIGE

Madame [redacted] a été embauchée par la Société GUINTOLI le 8 novembre 1993 en qualité d'Adjoint Directeur Travaux - Position Cadre A - au coefficient 70 de la convention collective nationale des travaux publics, moyennant un salaire convenu de 15.000 Francs (2.286,74 €) par mois.

Le lieu de travail était fixé sur le site de l'A 64 - LESTELLE-MARTRE avec une période de formation à l'agence de NARBONNE et il était prévu une clause de mobilité ainsi libellée:

*"La Société GUINTOLI étant une société de travaux publics, ayant de nombreux chantiers en France, Mademoiselle [redacted] accepte tous les déplacements qui lui seront demandés pour l'exercice de sa fonction".*

Un courrier en date du 5 novembre 1993 confirmant l'embauche indiquait: *"Etant la première femme dans le groupe, après la période de formation nécessaire à tout ingénieur débutant à un poste de Directeur de Travaux, vous pourrez compter sur l'assistance de toute la Direction pour mener à bien votre progression".*

Entre 1993 et 1997, Madame [redacted] a travaillé sur le chantier de l'autoroute A64 sud-ouest puis sur celui de l'autoroute A20 Limousin - Midi-Pyrénées.

A compter du 1<sup>er</sup> juin 1996, sa rémunération a été portée à 17.700 Francs puis à hauteur de 18.524 Francs à compter du 1<sup>er</sup> juin 1997.

Au mois d'octobre 1997, Madame [redacted] était affectée sur le chantier de l'autoroute A20 - secteur Clidier-L'Aumône, sur un poste de Directeur de Travaux.

Après la fin de ce chantier, elle a été affectée à REIMS, sur un poste d'ingénieur études de prix, puis pendant 6 semaines sur un chantier BEP 8 SUD à partir de février 1999, puis à VERNON durant deux mois et demi, puis sur un poste de Directeur de Travaux sur le chantier de la RN49 (section Jenlain-Saint Waast la Vallée).

A compter du 1<sup>er</sup> juin 2000, la qualification convenue était celle de Directeur de Travaux et la rémunération était portée à 20.654 Francs.

De février à mars 2001, Madame [redacted] a été affectée à SAINT GERMAIN EN LAYE.

A compter du 1<sup>er</sup> mars 2001, elle a été affectée au poste de Directeur de Travaux en position B2.1 - coefficient 108 de la Convention collective des cadres des travaux publics.

Puis à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2003, au niveau B position 2.

Des primes de fin d'année lui ont été régulièrement versées.

Le contrat de travail a été suspendu pour un premier congé de maternité entre le mois de mars et le mois d'août 2001.

A son retour, Madame [redacted] a été affectée à SAINT GERMAIN EN LAYE sur un poste d'ingénieur études de prix de la ligne TGV EST.

Le contrat a été de nouveau suspendu pour un second congé de maternité entre le mois de juin et le mois d'octobre 2002.

A l'issue de ce second congé de maternité, la salariée a été affectée à un poste d'ingénieur études de prix à SAINT MACAIRE EN MAUGES (49).

Un troisième congé de maternité est intervenu entre le mois de décembre 2003 et le mois de juin 2004, à l'issue duquel Madame [redacted], dont le poste de SAINT MACAIRE EN MAUGES n'était plus disponible, a été affectée à NANTES sur un poste d'ingénieur méthodes.

Enfin, un quatrième congé de maternité a entraîné la suspension du contrat entre le mois d'août 2005 et le mois d'août 2006.

Madame ' a ensuite retrouvé son poste situé en région nantaise avant d'être mutée à REIMS, sur un poste d'attachée commerciale, à compter du 6 septembre 2006.

Le 9 février 2006, un contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel a été signé avec effet au 6 mars 2006, la salariée souhaitant bénéficier d'un congé parental d'éducation ainsi que mentionné à l'article 1 de ce contrat.

Madame résidait alors à BOURGES où était affecté son mari.

Le siège de la Société GUINTOLI a été transféré de REIMS à ARRAS au mois de juillet 2008.

Par lettre recommandée avec demande d'avis de réception en date du 17 avril 2008, Madame a demandé à bénéficier d'un congé individuel de formation pour suivre une formation d'architecte à l'Ecole Nationale Supérieure d'Architecture de PARIS- MALAQUAIS.

La Société GUINTOLI répondait le 14 mai 2008 favorablement à cette demande sous réserve de prise en charge par le FONGECIF, sans quoi les frais afférents resteraient à la charge de l'intéressé.

Par décisions des 8 juillet et 15 septembre 2008, le FONGECIF a refusé la prise en charge de la formation.

Par lettre du 25 septembre 2008, la Société GUINTOLI demandait à Madame ' si elle maintenait sa demande d'autorisation d'absence à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2008 et l'informait que dans cette hypothèse, il lui appartenait de restituer "tous les outils de travail" mis à sa disposition: "véhicule de fonction, téléphone et ordinateur portable etc...".

Par lettre recommandée avec demande d'avis de réception en date du 2 octobre 2008, Madame contestait le fait que lui soit imposé un congé sans solde et demandait à son employeur de lui indiquer quel serait son programme "durant les périodes pendant lesquelles je ne suis pas en école d'architecture".

Elle ajoutait que l'exigence de restitution des outils de travail la privait de la possibilité d'accomplir toute mission dans l'entreprise et informait la Société GUINTOLI de son intention de saisir le Conseil de Prud'hommes.

Par lettre en date du 9 octobre 2008, la Société GUINTOLI répliquait qu'il ne s'agissait pas de remettre en cause la suspension du contrat de travail du fait du congé de formation mais que ce congé non-rémunéré entraînait la suspension du contrat de travail et par voie de conséquence la remise des outils de travail.

Elle précisait qu'une présence intermittente de la salariée était difficilement compatible avec la nature de son poste et les responsabilités y afférentes ; qu'en conséquence, les missions de la salariée durant son congé de formation seraient définies au cas par cas, selon les besoins.

Entre-temps et par lettre du 15 juillet 2008, Madame s'est plainte d'un traitement discriminatoire depuis son 1<sup>er</sup> congé de maternité en matière d'augmentations de salaire mais également, de façon plus générale, sur le plan de l'égalité de traitement avec les autres salariés occupant un poste équivalent.

La Société GUINTOLI a répondu à ce courrier le 29 juillet 2008 en contestant les propos de la salariée qualifiés de "stupéfiants" et "particulièrement graves".

\*\*\*

Madame ' a saisi le 8 octobre 2008 le Conseil de prud'hommes d'ARRAS des demandes suivantes:

|  |             |
|--|-------------|
| - Résolution judiciaire du contrat de travail pour harcèlement moral | 17.614,80 € |
| - Indemnité conventionnelle de licenciement                          | 79.549,00 € |
| - Dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse  | 50.000,00 € |
| - Préjudice moral  |             |

SUBSIDIAIREMENT:

|   |             |
|---|-------------|
| - Résolution judiciaire du contrat de travail pour discrimination | 17.614,80 € |
| - Indemnité conventionnelle de licenciement                       |             |

|   |             |
|---|-------------|
| - Dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse | 79.549,00 € |
| - Préjudice moral   | 50.000,00 € |

## EN TOUT ETAT DE CAUSE:

|   |            |
|---|------------|
| - Indemnité compensatrice de préavis      | 4.753,20 € |
| - Congés payés sur préavis                | 475,32 €   |
| - Indemnité compensatrice de RTT          | Mémoire    |
| - Indemnité compensatrice de congés payés | Mémoire    |
| - Rappel de salaire                       | 51.073 €   |
| - Remise de documents sociaux conformes   |            |
| - Exécution provisoire                    |            |
| - Article 700 Code de procédure civile    | 5.000 €    |

A défaut de conciliation, l'affaire a été renvoyée devant le Bureau de jugement et a fait l'objet d'une radiation le 7 mai 2009.

La Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité (HALDE) est intervenue à l'instance conformément aux dispositions de l'article 13 de la loi n°2004-1486 du 30 décembre 2004.

Après réinscription au rôle le 21 juillet 2009, l'affaire a été plaidée devant le Bureau de jugement à l'audience du 1<sup>er</sup> juillet 2010 et suivant procès-verbal en date du 14 octobre 2010, il a été constaté que les Conseillers prud'hommes n'avaient pu se départager.

L'affaire a donc été de nouveau évoquée sous la présidence du juge départiteur à l'audience du 3 février 2011.

Par voie de conclusions développées à, l'audience par son avocat, Madame ' demande au Conseil de Prud'hommes de:

- Constater qu'elle a fait l'objet d'une discrimination en matière d'affectation, d'avancement et de rémunération fondée sur son sexe, ses grossesses et sa situation de famille et d'un harcèlement moral ;
- Prononcer en conséquence la résiliation judiciaire du contrat de travail ;
- Dire que la rupture du contrat de travail doit s'analyser en un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

## A TITRE PRINCIPAL:

- Condamner la Société GUINTOLI à payer les sommes suivantes:
  - \* 42.169,55 € à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement ;
  - \* 19.314,30 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis ;
  - \* 1.931,43 € à titre de congés payés sur préavis ;
  - \* 62.059 € à titre de rappel de salaire pendant la période de CIF ;
  - \* 6.205,90 € au titre des congés payés y afférent ;
  - \* 12.876,20 € à titre de rappel de prime de fin d'année pour les années 2008 et 2009 ;

## A TITRE SUBSIDIAIRE:

- Condamner la Société GUINTOLI à payer les sommes suivantes:
  - \* 23.000,70 € à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement ;
  - \* 10.698,00 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis ;
  - \* 1.069,80 € à titre de congés payés sur préavis ;
  - \* 34.374 € à titre de rappel de salaire pendant la période de CIF ;
  - \* 3.437,40 € au titre des congés payés y afférent ;
  - \* 6.766,00 € à titre de rappel de prime de fin d'année pour les années 2008 et 2009 ;

## EN TOUT ETAT DE CAUSE:

- Condamner la Société GUINTOLI à payer les sommes suivantes:

- \* 111.576,59 € à titre d'indemnité sur le fondement des articles L 1134-4 et L 1144-3 du Code du travail ;
- \* 131.936,64 € à titre de rappel de salaire ;
- \* 13.193,66 € au titre des congés payés y afférent ;
- \* 39.581,00 € à titre de dommages-intérêts correspondant à la perte sur le niveau de la retraite sur la période du 1<sup>er</sup> juillet 2004 au 1<sup>er</sup> octobre 2008 ;
- \* 50.000 € à titre d'indemnité pour préjudice moral ;

- Ordonner l'exécution provisoire ;

- Condamner la Société GUINTOLI à payer la somme de 10.000 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ainsi qu'aux dépens.

Madame soutient qu'elle a subi une première discrimination à compter de 1997, sa progression salariale étant inférieure à celle des hommes employés au même niveau de responsabilités puis qu'à compter de 2001, elle a fait l'objet d'une discrimination dans son déroulement de carrière et sa rémunération en raison de sa situation de famille.

Elle indique en effet qu'à compter de son premier congé de maternité, en mars 2001, elle n'a plus bénéficié d'aucune augmentation de salaire malgré l'envoi de relances à son employeur, à l'exception d'une augmentation de 70 € mensuels le 2 juillet 2008.

Elle ajoute que lorsqu'elle s'est plainte de cette discrimination, elle a fait l'objet d'actes de harcèlement en étant mise à l'écart, ce qui a entraîné des conséquences préjudiciables pour son travail et son état de santé ; que lorsqu'elle a souhaité prendre un congé de formation à temps partiel, son employeur lui a retiré ses outils de travail et lui a annoncé qu'elle ne serait plus rémunérée ; qu'ayant alors demandé la résolution judiciaire du contrat de travail, elle a été soumise à une pression financière et morale, la société GUINTOLI ne lui ayant confié aucune mission et ayant cessé tout paiement de salaire depuis le mois d'octobre 2008.

Elle se fonde sur une décision de la HALDE qui, le 5 mars 2010, a adopté la délibération n°2010-55 du 1<sup>er</sup> mars 2010 aux termes de laquelle il est constaté que la salariée n'a bénéficié ni du même avancement que ses collègues masculins, ni de la même évolution salariale ; qu'elle a été mutée plus souvent que ses collègues masculins et a été affectée à des postes inférieurs à sa qualification, sans qu'un avenant au contrat de travail ne soit signé ; qu'il existe des éléments précis et concordants qui établissent l'existence d'une discrimination fondée sur le sexe et les grossesses de l'intéressée.

Elle rappelle que la réparation du préjudice subi du fait de la discrimination oblige à la placer dans la situation où elle aurait dû se trouver si le comportement dommageable n'avait pas eu lieu ; qu'il convient dès lors de prendre en compte le niveau de salaire qu'elle aurait pu atteindre même si ce niveau potentiel ne présente pas de certitude ; qu'il est donc légitime que le calcul des demandes soit effectué sur la base du salaire reconstitué par la HALDE.

Elle soutient que les agissements dont elle a été victime ont été la source d'un préjudice moral dont elle est fondée à demander réparation.

Par voie de conclusions développées à l'audience par son avocat, la Société GUINTOLI demande au Conseil de Prud'hommes de débouter Madame [ ] de toutes ses demandes.

Elle soutient :

- que sa collaboration avec Madame [ ] s'est déroulée sans incident ; que l'intéressée a bénéficié de revalorisations de son salaire tout au long de sa carrière ; qu'elle s'est également vue attribuer des primes de fin d'année liées à l'appréciation de sa prestation de travail par sa hiérarchie.

- que c'est légitimement qu'elle a demandé la restitution des outils de travail attribués à Madame [ ] alors que cette dernière suivait un congé de formation dont les modalités étaient incompatibles avec l'exercice de fonctions à responsabilités au sein de l'entreprise.

- que la HALDE a instruit le dossier qui lui était soumis de façon partisane, ce que révèlent le défaut de prise en compte des observations formulées par l'employeur ainsi que de nombreuses erreurs ou inexactitudes qui ressortent de sa délibération du 1<sup>er</sup> mars 2010 ; que cependant, l'argumentation de la salariée est exclusivement fondée sur cette délibération.

- que de 1993 à 2001, la carrière de Madame [redacted] a suivi une évolution comparable à celle de ses homologues masculins ; qu'il doit être rappelé qu'elle a été embauchée au niveau de salaire le plus élevé de sa catégorie ; qu'elle a bénéficié d'augmentations individuelles en plus de celles résultant de la négociation collective annuelle des salaires ; qu'elle a bénéficié d'un avancement normal.

- que la mobilité géographique est une exigence inhérente à l'activité de travaux publics ; que tous les salariés de l'entreprise sont soumis à la même obligation ; que Madame [redacted] n'a jamais protesté contre les affectations qui ont été les siennes.

- que ce sont les choix personnels de Madame [redacted] pour concilier au mieux sa vie professionnelle, celle de son mari et sa vie familiale, qui ont "impacté" son évolution de carrière au sein de l'entreprise ; qu'elle a fait valoir dès 2001, à l'issue de son premier congé de maternité, son souhait de stabilité géographique et d'obtenir un poste compatible avec une vie de famille.

- que la salariée a déménagé de NANTES à BOURGES en 2006 pour suivre son mari et non à la suite d'une mutation la concernant ; qu'il s'est agi en septembre 2006 de l'affecter à un poste aussi proche que possible de son nouveau domicile, fût-il un poste d'attachée commerciale ; qu'en outre, ce poste lui permettait de travailler à domicile 3 jours par semaine.

- que la relation de travail évolue différemment selon que le contrat est exécuté ou suspendu ; que l'évolution de la rémunération et de l'avancement de Madame [redacted] n'a ainsi rien à voir avec le sexe ou les grossesses de l'intéressée.

- que les faits invoqués par la salariée ne sont ainsi constitutifs ni d'une discrimination directe ou indirecte ni d'un quelconque harcèlement moral ; qu'il n'est d'ailleurs pas précisé par l'intéressée de quels voyages, salons et réunions elle aurait été exclue ; qu'elle a bénéficié des mêmes actions de formation que ses homologues.

- que Madame [redacted] a tenté de faire prendre en charge son arrêt du mois de juin 2008 au titre d'un accident du travail ; qu'elle s'est alors heurtée à un refus de prise en charge de la CPAM ; qu'elle ne peut sérieusement soutenir que le transfert du siège social de l'entreprise de REIMS à ARRAS aurait été destiné à lui porter préjudice.

- qu'il n'était pas possible d'arrêter à l'avance un programme d'intervention de Madame [redacted] durant son congé individuel de formation qui l'occupait entre 2 et 5 jours par semaine ; qu'elle ne s'est jamais présentée sur son lieu de travail, au siège régional d'ARRAS, depuis le mois d'octobre 2008 ; qu'elle n'avait aucune légitimité à prétendre conserver ses outils de travail alors qu'elle prétendait ne travailler qu'1/5ème d'un temps plein.

S'agissant des demandes chiffrées, la Société GUINTOLI observe:

- que les indemnités de rupture se calculent sur la moyenne la plus favorable des 3 ou 12 derniers mois de salaire lorsque la rémunération est composée d'éléments variables et en aucun cas sur un salaire reconstitué ; qu'au demeurant la méthode de calcul de la HALDE est contestable puisqu'elle est partie du postulat que Madame [redacted] était mieux payée à l'origine pour ne pas aligner le salaire théorique sur le salaire moyen des membres du panel pris en comparaison ; que seul est indemnisable le préjudice certain.

- que son action est prescrite pour n'avoir pas été engagée dans le délai de cinq ans à compter de la révélation de la discrimination.

- que la prime de fin d'année a un caractère variable et que le principe de son versement est décidé par l'employeur en fin d'année ; qu'il n'est pas justifié d'attribuer une telle prime pour 2008 et 2009 alors que la salariée n'a pas travaillé durant ces périodes et que son comportement professionnel ne le justifie pas.

La HALDE, représentée par Maître Julie GUYON, avocat au Barreau de PARIS, a présenté une note d'observations au terme de laquelle elle considère que Madame [redacted] a fait l'objet d'une discrimination en matière d'affectation, d'avancement et de rémunération fondée sur son sexe, ses grossesses et sa situation de famille, en contravention avec les articles L 1132-1 et L 1142-1 du Code du travail.

A l'issue des débats, le prononcé du jugement a été renvoyé pour plus ample délibéré et être prononcé par mise à disposition au greffe le 31 mars 2011.

### MOTIFS DE LA DECISION

Conformément aux dispositions de l'article 467 du Code de procédure civile, il sera statué par jugement contradictoire.

#### 1- Sur la fin de non-recevoir tirée de la prescription de l'action:

Aux termes de l'article 122 du Code de Procédure Civile, constitue une fin de non-recevoir tout moyen qui tend à faire déclarer l'adversaire irrecevable en sa demande, sans examen au fond, pour défaut de droit d'agir, tel le défaut de qualité, le défaut d'intérêt, la prescription, le délai préfix, la chose jugée.

En l'espèce, la Société GUINTOLI, bien qu'elle ne reprenne pas expressément ce moyen au dispositif de ses conclusions, invoque la prescription de l'action au motif que Madame aurait agi après l'expiration du délai de 5 ans suivant la révélation de la discrimination dont elle se prétend victime.

L'article L 1134-5 alinéa 1<sup>er</sup> du Code du travail dans sa rédaction actuelle issue de la loi n°2008-561 du 17 juin 2008 dispose que l'action en réparation du préjudice résultant d'une discrimination se prescrit par cinq ans à compter de la révélation de la discrimination.

Ce texte est applicable à l'espèce, le Conseil de prud'hommes ayant été saisi le 9 octobre 2008.

En premier lieu, il doit être relevé que c'est dans un courrier daté du 15 juillet 2008 que Madame , dénonçant une augmentation de salaire limitée à 70 € mensuels, évoque pour la première fois une série de faits susceptibles de caractériser un traitement discriminatoire.

En second lieu, la révélation de la discrimination ne peut prendre effet qu'à compter du moment où le salarié est en possession d'éléments de comparaison qui lui permettent d'avoir une connaissance objective des faits de nature à caractériser la discrimination.

Cette révélation ne pouvait en l'occurrence résulter pour Madame que d'un faisceau d'éléments énumérés dans la lettre susvisée du 15 juillet 2008 mais également de l'enquête menée par la HALDE et des conclusions de sa délibération en date du 1<sup>er</sup> mars 2010.

Dans ces conditions, l'action de Madame n'est pas atteinte par la prescription et la fin de non-recevoir doit donc être rejetée.

#### 2- Sur la demande en résolution judiciaire du contrat de travail pour discrimination:

En vertu de l'article L 1132-1 du Code du Travail, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1<sup>er</sup> de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse (...).

L'article L 1132-4 du même Code dispose que toute disposition ou tout acte pris à l'égard d'un salarié en méconnaissance des dispositions du présent chapitre est nul.

L'article 1184 du Code Civil dispose: "La condition résolutoire est toujours sous entendue dans les contrats synallagmatiques, pour le cas où l'une des deux parties ne satisfera point à son engagement. Dans ce cas, le contrat n'est point résolu de plein droit. La partie envers laquelle l'engagement n'a

point été exécuté, a le choix ou de forcer l'autre à l'exécution de la convention lorsqu'elle est possible, ou d'en demander la résolution avec dommages et intérêts. La résolution doit être demandée en justice et il peut être accordé au défendeur un délai selon les circonstances".

En application de ce dernier texte, il est constant que le salarié peut agir en résiliation judiciaire de son contrat de travail, dès lors qu'il rapporte la preuve de manquements suffisamment graves de l'employeur à ses obligations.

Dans ce dernier cas, la résiliation judiciaire produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

En l'espèce, Madame \_\_\_\_\_ soutient qu'elle a été victime de la part de son employeur, la Société GUINTOLI, de comportements discriminatoires au sens de l'article L 1132-1 précité du Code du travail.

Elle fait notamment état dans sa lettre en date du 15 juillet 2008 adressée en réaction à une augmentation de salaire de 70 € mensuels considérée comme insuffisante, à un gel de son salaire depuis 2001.

Elle ajoute que:

- Son salaire a toujours été inférieur à celui des hommes de même formation ;
- Elle n'a bénéficié d'aucune augmentation promotionnelle depuis 2001 ;
- Elle a été systématiquement mutée à chaque retour de congé de maternité ;
- Aucun poste de Directeur de travaux ne lui a été proposé depuis son premier congé de maternité ;
- Elle n'a plus bénéficié d'entretien annuel d'évaluation ;
- Elle n'est invitée à aucun voyage annuel d'encadrement de même qu'à aucune des réunions d'exploitation annuelles ;
- Son salaire de 2008 équivaut, en Euros constants, à celui de 1997 ;
- Elle n'a jamais obtenu de prime de chantier malgré d'excellents résultats ;
- Aucune formation ou stage de perfectionnement ne lui a été proposé ;
- Elle n'est associée à aucun groupe de travail et n'a pas accès au blog mis en place à l'issue de la réunion d'exploitation de 2006 ;
- A la différence de ses collègues cadres ayant la même ancienneté, il ne lui a pas été proposé l'acquisition de parts dans la société du type "stock options" ;
- Son poste actuel est une "mise au placard" et elle n'a jamais été informée en temps utile du déménagement du siège de la Société de REIMS à ARRAS.

Dans une réponse datée du 29 juillet 2008, le Directeur Général de la Société GUINTOLI qualifie les propos de Madame \_\_\_\_\_ de "stupéfiants" et "particulièrement graves", tout en proposant à l'intéressée un entretien.

Les échanges de courriers des 11 et 17 septembre 2008 permettent de constater que si un entretien a bien eu lieu le 1<sup>er</sup> septembre 2008, chaque partie est restée sur sa position, la Société GUINTOLI indiquant dans sa lettre du 17 septembre 2008 qu'une révision du salaire est exclue dans la mesure où celui-ci est "*en parfaite conformité, compte tenu de votre coefficient hiérarchique et de votre emploi, avec la grille applicable dans l'entreprise et notamment avec celui de vos collègues masculins*".

La Société GUINTOLI refuse par ailleurs de revenir sur le montant de l'augmentation accordée en juillet 2008 et de modifier l'affectation ainsi que l'emploi de Madame \_\_\_\_\_ "*eu égard à la fois aux besoins de l'entreprise et aux compétences qui sont les vôtres*".

En application de l'article L 1134-1 du Code du travail, lorsque le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

La Société GUINTOLI soutient à cet égard que la carrière de Madame [redacted] a suivi une évolution "globalement comparable à défaut d'être identique" (ses conclusions page 9) à celle de ses homologues masculins entre 1993 et 2001 puis que sa vie professionnelle a évolué très différemment entre 2001 et 2008 en termes d'affectation, d'avancement et de rémunération, ce qu'elle explique par les choix personnels de la salariée qui a souhaité concilier vie professionnelle et vie familiale.

Elle conteste toute discrimination s'agissant de la mobilité géographique et prétend que les affectations de la salariée ont toujours tenu compte du lieu de résidence de la salariée, sans qu'il soit question d'une quelconque rétrogradation-sanction.

\* S'agissant en premier lieu de l'évolution de carrière de la salariée entre 1993, date de l'embauche et 2001, date du premier congé de maternité, la Société GUINTOLI s'appuie sur la délibération de la HALDE du 1<sup>er</sup> mars 2010 (cote n°16) pour conclure à une évolution du salaire de Madame [redacted] "globalement comparable" à celle des salariés masculins de la même catégorie.

L'étude comparative menée par la HALDE entre l'évolution du salaire de Madame [redacted] et celle des autres cadres, tous masculins, exerçant des fonctions similaires, révèle que si le salaire de la demanderesse augmente très favorablement par rapport à celui de ses collègues entre 1993 et 1994 puis de manière comparable entre 1994 et 1997, l'évolution s'infléchit de manière significative à partir de 1997, date à laquelle Madame [redacted] accède aux fonctions de Directeur de travaux, puisqu'entre 1997 et 2000, la progression est de 3,04 % contre 27,66% pour les hommes ; la courbe figurant en annexe 3 du rapport de la HALDE est à cet égard éclairante.

Si l'évolution de salaire hommes/femme est donc globalement comparable, ainsi que le soutient l'employeur, c'est uniquement jusqu'en 1997 et la Société GUINTOLI ne s'explique pas sur les éléments objectifs susceptibles de justifier une différence significative de traitement à partir de 1997, à une époque où Madame [redacted] travaillait à temps plein.

\* A partir de 2001 et jusqu'en 2008, l'étude menée par la HALDE révèle une évolution moyenne de salaire pour les hommes de 55,59 % et pour Madame [redacted] de 7,45 %.

Ainsi, en fin de période, le salaire de Madame [redacted] est de 3.383,33 € contre 5.650 € pour les hommes, à qualification égale.

La Société GUINTOLI se fonde sur l'existence de quatre congés de maternité successifs en 2001, 2002, 2003/2004 et 2005/2006 pour indiquer qu'elle devait d'une part assurer le remplacement de la salariée durant ses périodes d'absence et d'autre part, aménager ses retours dans l'entreprise dans les meilleurs conditions.

Elle se fonde encore sur la fiche d'entretien annuel d'appréciation du 4 octobre 2001, qui mentionne le souhait d'une stabilité géographique et celui d'exercer ses fonctions à un poste compatible avec une vie de famille.

Outre le fait que cette fiche n'est pas signée de la salariée, force est de constater que l'employeur ne s'explique pas sur le fait que Madame [redacted] ait systématiquement été affectée à ses retours de congés à des fonctions ne correspondant pas au poste de directeur de travaux qui était alors le sien (Ingénieur études de prix à SAINT GERMAIN EN LAYE en août 2001, même poste cette fois à SAINT MACAIRE EN MAUGES en octobre 2002, ingénieur méthodes sur le chantier de la RD 723 en juin 2004, poste qu'elle réintègrera à l'issue de son quatrième congé de maternité en janvier 2006), ce qui ne peut s'expliquer par la seule nécessité de pourvoir au remplacement de la salariée durant la suspension de son contrat de travail.

La Société GUINTOLI ne s'explique surtout pas sur la très faible évolution du salaire à partir de 2001 (7,45 %) alors que Madame [redacted] disposait d'une formation, d'une expérience et d'une qualification professionnelle équivalentes à celle de ses collègues masculins qui ont quant à eux vu leur rémunération évoluer de 55,59 %.

Il apparaît que durant cette période, hormis la conclusion le 9 février 2006 d'un avenant transformant le contrat de travail à durée indéterminée à temps plein en contrat de travail à temps partiel, il n'a été convenu d'aucune modification contractuelle susceptible de justifier une baisse du niveau de responsabilités et du niveau de rémunération.

Hormis des considérations générales sur le fait que la situation du salarié dont le contrat est exécuté évolue plus vite que celle du salarié dont le contrat est suspendu, la Société GUINTOLI, qui ne conteste pas la différence d'évolution du salaire, ne produit aucun élément de preuve de nature à justifier l'ampleur de cette différence alors qu'en dehors des périodes de suspension, le contrat de travail était censé s'exécuter dans les mêmes conditions et avec les mêmes avantages pour l'ensemble des salariés relevant de la même catégorie.

\* Il est constant que le contrat de travail a prévu une clause de mobilité liée à l'activité de l'entreprise qui peut conduire la salariée à se déplacer sur différents chantiers en France.

Pour autant, la mise en oeuvre d'une telle clause doit être dictée par l'intérêt légitime de l'entreprise et doit prendre en compte la situation personnelle et familiale du salarié.

L'étude de la HALDE met en évidence le fait qu'entre 1993 et 2008, Madame [redacted] totalise 11 affectations sur des postes différents, dont la plupart ne correspondent pas à la qualification de Directeur de travaux.

Ainsi, entre 1993 et 1996, elle change de poste chaque année ; elle est nommée directrice de travaux en 1997 sur le chantier de l'autoroute A20 ; elle est mutée à REIMS en 1999 sur un poste d'ingénieur études de prix ; une nouvelle mutation intervient en 2000, à CALAIS, sur un poste de directeur de travaux ; à compter du second semestre de l'année 2001, elle continue à changer très souvent d'affectation, à des postes parfois très éloignés de son domicile et qui sont systématiquement autres que celui de directeur de travaux ; en septembre 2006, elle est affectée à un poste d'attachée commerciale à REIMS.

Quand bien même, ainsi que le soutient la Société GUINTOLI, ces affectations multiples et distinctes du poste de directeur de travaux, participeraient-elles au souhait de la salariée de concilier vie professionnelle et vie de famille, encore faudrait-il que les modifications qu'elles impliquaient tant en termes de niveau de responsabilité que de rémunération, aient donné lieu à l'établissement d'avenants contractuels, ce qui n'a pas été le cas.

L'étude de la HALDE montre en effet qu'aucun des collègues masculins de l'intéressée n'a été affecté à des postes tel qu'ingénieur études, ingénieur méthodes ou attaché commercial après avoir rempli des fonctions de directeur de travaux.

L'affectation à de tels postes au retour d'un congé de maternité n'était pas conforme aux dispositions de l'article L 1225-25 du Code du travail puisqu'il ne s'agissait pas d'emplois similaires au sens de ce texte.

Il n'est d'ailleurs pas établi que la salariée se soit vue proposer à son retour conformément aux dispositions de l'article L 1225-27 du même Code, un entretien en vue de son orientation professionnelle.

Le seul souhait, au demeurant légitime de la salariée de s'éloigner le moins loin possible de son époux et de ses enfants, ne saurait expliquer aussi bien la multiplicité des mutations que l'affectation à des postes sans lien avec la qualification contractuellement convenue de Directeur de travaux.

Ce souhait ne saurait pas plus expliquer la stagnation observée depuis 2001 tant sur le plan de la rémunération que sur le plan de l'évolution professionnelle, étant ici observé que comme le révèle l'étude menée par la HALDE, tous les collègues masculins de Madame [redacted] qui avaient été affectés à des postes de directeurs de travaux ont ensuite accédé à des postes à responsabilité, ce qui n'a pas été le cas de l'intéressée.

Il est d'ailleurs intéressant de noter qu'avant même le premier congé de maternité et à une période où il n'était pas question d'une adaptation entre vie professionnelle et vie familiale, l'évolution de carrière hommes/femme était déjà bien distincte.

Ainsi, Monsieur I, directeur d'exploitation en 2001 à l'échelon B2, est nommé directeur de travaux en 2004 à l'échelon B4 (l'échelon B de la convention collective comprenant 4 niveaux) ; Monsieur et Monsieur comme Monsieur accèdent à cette même qualification respectivement en 1997, 1998 et 2001 à l'échelon B2 ; Monsieur est également nommé directeur de travaux en 2001 à l'échelon B1.

Or Madame qui a accédé à ce même niveau de qualification depuis 1997 a été classée à l'échelon A, le plus bas de la catégorie et devra patienter quatre ans pour être promue à l'échelon B2.

Là-encore, cette différence de traitement n'est pas expliquée par la Société GUINTOLI.

Enfin, la volonté affirmée de tenir compte du souhait de la salariée d'adapter les modalités d'exécution de son contrat de travail à sa vie de couple et sa vie familiale est sujette à caution lorsque l'on constate que la ville de REIMS, où elle a été affectée en 2005, est située à 384 km de BOURGES où elle résidait alors.

\* Le souhait manifesté par Madame de suivre une formation professionnelle d'architecte à temps partiel à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2008, malgré un refus de prise en charge par le FONGECIF, a conduit à l'envoi par l'employeur d'un courrier daté du 25 septembre 2008 dans lequel il analyse l'absence de l'intéressée comme constituant "un congé sans solde autorisé et non rémunéré, pour toute la durée de la formation et sans possibilité de retour anticipé".

Il ajoute: "Notamment, il ne peut être envisagé que vous repreniez votre poste durant les périodes pendant lesquelles vous ne serez pas à l'école d'architecture car vos fonctions ne sont pas compatibles avec une présence intermittente. Vous aurez donc à restituer tous les outils de travail mis à votre disposition (véhicule de fonction, téléphone et ordinateur portable etc...) au soir de votre dernier jour travaillé".

Par lettre en date du 2 octobre 2008, l'employeur a précisé que ce congé non-rémunéré entraînait la suspension du contrat de travail pendant les périodes de formation et que les outils de travail dont la restitution était demandée seraient restitués "à chacun de vos retours dans l'entreprise puisque votre formation s'opère de façon discontinue selon le rythme de l'année scolaire".

Il ajoutait que les missions de Madame seraient définies "au cas par cas, selon les besoins, par votre hiérarchie".

La suppression d'outils de travail tel que le véhicule de fonction, le téléphone mobile ou l'ordinateur portable alors que la Société GUINTOLI admet que le congé de formation n'est qu'à temps partiel et que la salariée a donc nécessairement besoin des dits outils pour accomplir les missions qui lui seront confiées, participe encore d'un traitement discriminatoire, rien ne justifiant, qui plus est à un tel niveau de responsabilité dans l'entreprise, qu'un cadre se voit privé dans un tel contexte et compte tenu des moyens actuels de communication, du téléphone cellulaire et de l'ordinateur qui lui ont été attribués dans le cadre du contrat de travail et qui contiennent des sources d'information indispensables à l'exercice des missions qui lui sont confiées, fût-ce de façon ponctuelle.

S'agissant du véhicule de fonction, sa privation imposée pendant une période où le contrat de travail se trouve seulement suspendu doit également s'analyser comme un comportement fautif de l'employeur qui, dans le contexte du présent dossier, ne peut s'analyser autrement que comme une volonté d'exclure Madame du niveau de responsabilité qui devrait être le sien en raison de son expérience, de son ancienneté dans l'entreprise et de sa qualification.

Il est intéressant de noter qu'à l'issue de congé de formation, la Société GUINTOLI a affecté Madame [redacted] en qualité de directeur de travaux sur un chantier de centre de stockage de déchets à FLAVIGNY et BEAURAINS avec cette mention portée dans un courrier du 6 août 2010, selon laquelle la salariée se voit attribuer non plus un véhicule de fonction mais un véhicule "de service" dont "l'utilisation pour votre retour au domicile est subordonnée à l'autorisation de votre responsable hiérarchique".

Il s'agit là d'une modification du contrat de travail puisqu'à la différence du véhicule de fonction dont la salariée avait la libre disposition en dehors de ses heures de travail, le véhicule de service doit être retourné chaque soir au siège de l'entreprise.

Il résulte ainsi de l'ensemble des éléments du dossier que Madame [redacted] a fait l'objet d'un traitement discriminatoire et, sans qu'il soit dès lors besoin de répondre au moyen soulevé d'actes de harcèlement moral, il est justifié de prononcer la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts exclusifs de l'employeur.

La rupture du contrat de travail doit donc produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

### 3- Sur l'indemnisation de la rupture du contrat de travail:

#### 3-1: Indemnité de licenciement:

Conformément aux dispositions de l'article 7.5 de la Convention collective nationale des cadres des travaux publics, la base de calcul de l'indemnité de licenciement est constituée du dernier mois ayant précédé la date de notification du licenciement, augmentée en cas de rémunération variable du douzième du total des sommes ayant constitué cette rémunération au titre des 12 derniers mois précédant la notification (...).

Le dernier bulletin de salaire mentionnant le paiement d'une rémunération est celui du mois de septembre 2008.

Compte-tenu des dispositions précitées de la convention collective nationale, il convient de prendre en compte le dernier salaire versé et non un salaire théorique reconstitué qui n'a lieu d'être pris en compte que dans le cadre de la détermination du préjudice subi.

Conformément aux dispositions de l'article 7.5 de la convention collective nationale et sur la base du calcul non-contesté proposé par la demanderesse, il sera donc alloué à Madame [redacted] la somme de 23.000,70 € au titre de l'indemnité de licenciement.

#### 3-2: Préavis et congés payés afférents:

Il est dû trois mois de salaire au titre de l'indemnité compensatrice de préavis ainsi qu'1/10ème de la somme ainsi allouée au titre des congés payés sur préavis.

Madame [redacted] verra donc allouer à ce titre les sommes de 10.698 € brut et 1.069,80€ brut.

#### 3-3: Sur la demande de dommages-intérêts:

L'article L 1134-5 alinéa 3 du Code du travail dispose: "Les dommages-intérêts réparent l'entier préjudice résultant de la discrimination, pendant toute sa durée".

Madame [redacted] limite expressément à la période allant de juillet 1995 à juin 2004, sa demande de dommages-intérêts au motif que la demande de rappel de salaire est soumise à la prescription quinquennale.

L'évaluation du préjudice résulte de l'écart, tel qu'il résulte de l'analyse effectuée par la HALDE, entre le salaire annuel qui aurait dû être versé en cas d'égalité de traitement et le salaire effectivement versé à Madame

Il n'est toutefois pas justifié de faire droit à la demande pour les années 1995 et 1996 dans la mesure où la discrimination salariale se manifeste pour la première fois en 1997, date à laquelle une différence de traitement significative est enregistrée puisque la progression de salaire de Madame n'est que de 3,04 % contre 27,66% pour les hommes.

Sur la base du tableau figurant en page 17 des conclusions de la demanderesse, reprenant lui-même le tableau établi par la HALDE (page 18/38 de la note du 14 février 2010) la différence des salaires s'élève à 108.713,44 € entre juillet 1997 et juin 2004.

Le calcul étant basé sur le salaire brut, la détermination du préjudice effectivement subi par la salariée impose de déduire 22,95 % au titre des charges sociales, soit une différence de salaire net de 83.763,71 €, montant auquel sera évalué le préjudice subi.

### 3-3: Rappel de salaires et congés payés afférents:

Pour la période allant du mois de juillet 2004 au mois d'octobre 2008, la perte de salaire subie par Madame par comparaison entre la rémunération qui aurait dû lui être versée en comparaison de celle allouée à ses collègues et celle qui lui a été effectivement attribuée, a été de 131.936,64 € brut.

S'agissant ici d'un rappel de salaire devant donner lieu à l'établissement d'un bulletin de paie avec ouverture des droits à retraite correspondants, il n'est pas justifié de tenir compte de l'incidence d'une "perte sur le niveau de la retraite".

Il sera alloué la somme de 13.193,66 € au titre des congés payés afférents au rappel de salaire.

### 3-4: Sur la demande de rappel de prime de fin d'année:

La prime de fin d'année présente manifestement les caractères de généralité, de constance et de fixité qui permettent de considérer qu'il s'agissait d'un usage.

A cet égard, le fait que le montant de la prime ait pu varier, dans des proportions limitées, d'une année sur l'autre, ne permet pas sérieusement à la Société GUINTOLI d'en contester le versement constant à tous les cadres de la même catégorie.

Pour autant, Madame a été privée de cet avantage pour les années 2008 et 2009 sans que l'argument tiré du "comportement professionnel" de l'intéressée, sans plus de précisions, ne puisse être valablement retenu pour valider ce défaut de paiement.

Sur la base de la prime allouée pour l'année 2007, il sera donc alloué à Madame la somme de 4.400 € brut (2.200 X 2).

### 3-5: Sur la demande de rappel de salaire pendant la période de C.I.F.:

La Société GUINTOLI n'a versé aucun salaire à Madame durant la période de congé individuel de formation alors qu'elle indiquait clairement dans sa lettre du 2 octobre 2008, que des missions lui seraient confiées au cas par cas selon les besoins de l'entreprise et que ses outils de travail lui seraient d'ailleurs remis à cette occasion.

Madame avait pour sa part précisé son planning de formation qui la rendait disponible 2 jours et demi par semaine.

Elle ne peut donc réclamer 34.374 € correspondant à un temps plein mais la moitié de cette somme soit 17.187 € outre 1.718,70 € correspondant aux congés payés afférents.

3-6: Sur la demande d'indemnisation du préjudice moral:

Le préjudice de Madame correspond à la perte de salaires qu'elle a subi depuis 1997.

Le lien entre cette situation et les problèmes de santé évoqués n'est pas démontré avec certitude pas plus que l'attitude qualifiée de "vexatoire" qui est imputée à l'employeur.

Faute de preuve d'un préjudice distinct du préjudice financier, Madame sera donc déboutée de sa demande tendant à l'indemnisation d'un préjudice moral.

4- Sur les autres demandes:

L'équité commande de condamner la Société GUINTOLI, partie perdante, à payer à Madame la somme de 1.500 € sur le fondement des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile.

La Société GUINTOLI, qui succombe, sera condamnée aux dépens éventuels.

\* \* \*

La convocation des parties défenderesses devant le Bureau de conciliation valant citation en justice, les intérêts des sommes dues au titre du présent jugement, excepté les dommages-intérêts de nature indemnitaire, courent à compter du 8 janvier 2009.

En application de l'article R 5234-9 du Code du travail, l'employeur délivre au salarié, au moment de l'expiration ou de la rupture du contrat de travail, les attestations et justifications qui lui permettent d'exercer ses droits aux prestations mentionnées à l'article L 5421-2 et transmet ces mêmes attestations à l'institution mentionnée à l'article L 5312-1.

En conséquence des dispositions du présent jugement, il convient d'ordonner la remise par la Société GUINTOLI d'un bulletin de salaire mentionnant le paiement des différentes sommes allouées ainsi qu'une attestation destinée au POLE EMPLOI.

Il sera rappelé qu'en application de l'article R 1454-28 du Code du travail, le présent jugement est revêtu de droit de l'exécution provisoire en ce qui concerne la délivrance des pièces devant être remises à Madame ainsi que le paiement des sommes à caractère de salaire, dans la limite de neuf mois de salaire calculés sur la moyenne des trois derniers mois.

PAR CES MOTIFS

Le Conseil de Prud'hommes d'Arras, en formation de Départage ( section Encadrement), après en avoir délibéré conformément à la loi, statuant par jugement rendu par mise à disposition au greffe, contradictoire et en premier ressort,

**REJETTE** la fin de non-recevoir tirée de la prescription de l'action ;

**DECLARE** en conséquence l'action recevable ;

**PRONONCE** la résiliation judiciaire du contrat de travail à durée indéterminée conclu entre Madame aux torts exclusifs de la Société GUINTOLI;

DIT que la rupture du contrat de travail s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse;

CONDAMNE la Société GUINTOLI à payer à Madame  
les sommes suivantes:

|  |   |
|--|---|
| - Indemnité de licenciement                      | 23.000,70 € (vingt trois mille euros soixante dix centimes)                                     |
| - Indemnité compensatrice de préavis             | 10.698,00 € brut ( dix mille six cent quatre vingt dix huit euros)                              |
| - Congés payés sur préavis                       | 1.069,80 € brut (mille soixante neuf euros quatre vingt centimes)                               |
| - Dommages-intérêts                              | 83.763,71 € (quatre vingt trois mille sept cent soixante trois euros soixante et onze centimes) |
| - Rappel de salaires                             | 131.936,64 € brut (cent trente et un mille neuf cent trente six euros soixante quatre centimes) |
| - Congés payés sur rappel de salaires            | 13.193,66 € brut (treize mille cent quatre treize euros soixante six centimes)                  |
| - Primes de fin d'année 2008 + 2009              | 4.400,00 € brut (quatre mille quatre cents euros)   |
| - Rappel de salaire pendant la période de C.I.F. | 34.374,00 € brut (trente quatre mille trois cent soixante quatorze euros)                       |
| - Congés payés afférents                         | 1.718,70 € brut (mille sept cent dix huit euros soixante dix centimes)                          |

DIT que les intérêts des sommes dues au titre du préavis, rappels de salaires, congés payés afférents et primes de fin d'année courront à partir du 9 octobre 2008 ;

DIT que les intérêts de la somme due à titre de dommages-intérêts courront à partir du présent jugement ;

ORDONNE à la Société GUINTOLI de remettre à Madame un bulletin de salaire mentionnant le paiement des sommes allouées ainsi qu'une attestation destinée au POLE EMPLOI ;

DEBOUTE Madame du surplus de ses demandes ;

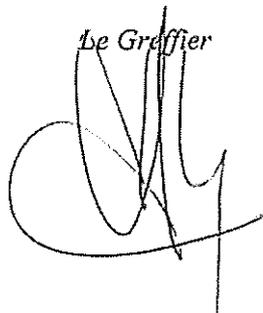
CONDAMNE la Société GUINTOLI à payer à Madame la somme de 1.500 Euros ( mille cinq cents euros) sur le fondement des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile ;

FIXE le salaire brut moyen des trois derniers mois à la somme de 3.383 € ( trois mille trois cent quatre vingt trois euros) ;

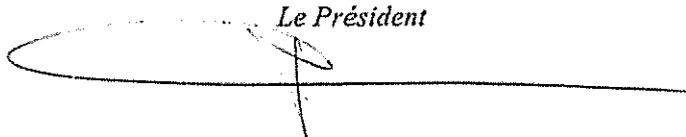
CONDAMNE la Société GUINTOLI aux dépens éventuels ;

RAPPELLE que le présent jugement est revêtu de droit de l'exécution provisoire en ce qui concerne la délivrance des pièces devant être remises à Madame ainsi que le paiement des sommes à caractère de salaire, dans la limite de neuf mois de salaire calculés sur la moyenne des trois derniers mois.

Le Greffier



Le Président



FORMULE EXECUTOIRE :

En conséquence, la République française mande et ordonne à tous huissiers de justice, sur ce requis, de mettre ledit jugement à exécution, aux procureurs généraux et aux procureurs de la République près les tribunaux de grande instance d'y tenir la main, à tous commandants et officiers de la force publique de prêter main-forte lorsqu'ils en seront légalement requis. En foi de quoi, le présent jugement a été signé et délivré par le greffier en chef du conseil de prud'hommes, soussigné.

