

CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DES SABLES D'OLONNE
20 rue Nicot - 1er étage
85100 LES SABLES D'OLONNE

Tél : 02.51.32.01.39.
Fax : 02.51.23.93.40.

REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

JUGEMENT DE DEPARTAGE
PRONONCE LE 12 Novembre 2008

DEPARTAGE
RG N° F 07/00075

SECTION Commerce

AFFAIRE :

C/

SARL TORAJA

JUGEMENT

- contradictoire
- premier ressort

Audience de plaidoirie le 15 Octobre 2008

entre :

Mademoiselle [REDACTED]

comparante et assistée de M. Gilles TESSON, défenseur
syndical,

DEMANDERESSE

et

SARL TORAJA

Avenue de la Plage
85460 LA FAUTE SUR MER

représentée par Me Annick LEFEVRE-TAPON, Avocate au
barreau de LA ROCHE SUR YON

DEFENDERESSE

HALDE

Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations
11 rue St Georges
75009 PARIS

représentée par Me Sylvie ROIRAND, avocate au barreau de
LA ROCHE SUR YON, substituée par Me BLANCHARD
Isabelle.

INTERVENANTE VOLONTAIRE

Notification le : 13/11/08

Date de la réception

par le demandeur :

par le défendeur :

- Composition du bureau de Départage section lors des débats
et du délibéré

Madame Virginie HEITZ, Président Juge départiteur
M. Patrick THOMAS, Assesseur Conseiller (S)
M. Francis GENTILHOMME, Assesseur Conseiller (S)
Mme Marie BROUSSEAU, Assesseur Conseiller (E)
Mme Annick BOUGAULT, Assesseur Conseiller (E)

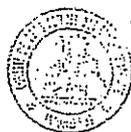
Assistés lors des débats de Serge BILLIG, Greffier

Expédition revêtue de
la formule exécutoire
délivrée

le :

à :

Le présent jugement a été mis à la disposition des parties à la
date du 12 novembre 2008.



CONTEGNIÉ C. WASSÉ
LE GREFFIER

EXPOSE DU LITIGE :

FAITS ET PROCEDURE :

Par contrat en date du 1^{er} juin 2006, Mademoiselle [REDACTED] a été engagée à durée déterminée en qualité d'esthéticienne par la SARL TORAJA à compter du 21 juin 2006 et pour une période d'au moins 4 semaines. La durée de travail hebdomadaire était fixée à 24 heures minimum.

Ce contrat s'est prolongé par la signature le 28 octobre 2006 d'un contrat à durée indéterminée prenant effet le 1^{er} novembre 2006 pour un salaire mensuel brut de 1255 € pour un volume horaire de 35 heures par semaine ou 151,67 € par mois.

Suite à un accident du travail le 4 novembre 2006, [REDACTED] reprend son poste le 17 décembre 2006.

Par courrier en date du 7 décembre 2006, la SARL TORAJA fait savoir à Mademoiselle [REDACTED] qu'elle renouvelle sa période d'essai d'un mois du fait de la non exécution de la première période d'essai pendant l'arrêt de travail.

Le 13 janvier 2007, la SARL TORAJA informe la salariée de la rupture de son contrat pendant la période d'essai.

Le 10 mai 2007, Mademoiselle [REDACTED] saisit le Conseil des Prud'hommes des SABLES D'OLONNE en vue d'obtenir l'indemnisation de son préjudice pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et nullité du licenciement.

L'audience non publique de conciliation s'est tenue le 18 juin 2007 et un procès-verbal de non conciliation a été signé par les parties.

La Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité (HALDE), saisie par Mademoiselle [REDACTED], a demandé à être entendue par la juridiction afin de présenter ses observations.

Par la suite, l'affaire a été appelée devant le bureau de jugement à l'audience du 22 octobre 2007, du 3 avril 2008 et finalement à celle du 28 avril 2008, date à laquelle l'affaire a été plaidée.

La décision étant fixée au 3 juillet 2008, un procès-verbal de partage des voix a été établi le même jour.

Le dossier a été renvoyé devant le juge départiteur à l'audience du 15 octobre 2008 au cours de laquelle l'affaire a été plaidée.

L'affaire a été mise en délibéré au 12 novembre 2008.

PRETENTIONS ET MOYENS :

A l'audience du 15 octobre 2008, Mademoiselle [REDACTED] demande au Conseil des Prud'hommes de constater :



COPIE CERTIFIÉE PAR LE
LE GREFFIER,

- le non respect des règles relatives à la période d'essai,
- que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse,
- que les règles relatives aux accidents de travail n'ont pas été respectées,
- que le licenciement est discriminatoire car fondé sur l'état de grossesse de la salariée,
- qu'elle a subi un retrait illégal du jour de solidarité,
- que l'employeur a intentionnellement dissimulé l'activité de la salariée,

et en conséquence, elle sollicite la condamnation de la SARL TORAJA à lui payer les sommes suivantes avec intérêts au taux légal à compter du 13 janvier 2007 :

- 1 500€ net à titre de dommages et intérêts pour non respect de la procédure,
- 1 500€ net à titre de dommages et intérêts pour défaut d'information sur l'assistance possible par un conseiller,
- 5 000€ net à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- 10 000€ net à titre de dommages et intérêts pour nullité du licenciement,
- 11 295€ net au titre des salaires pendant la période de nullité,
- 64,80€ au titre de la journée de solidarité induite,
- 26€ au titre du rappel de majoration d'heures supplémentaires,
- 2,60€ au titre des congés payés y afférent,
- 7530€ net à titre de dommages et intérêts pour travail dissimulé,
- 1 000€ sur le fondement de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

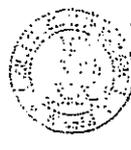
Elle sollicite également le prononcé de l'exécution provisoire de la décision.

Au soutien de ses prétentions, elle fait valoir que le contrat à durée indéterminée faisant suite à un contrat à durée déterminée de 4 mois, la durée de la période d'essai aurait dû être déduite de cette première période et que dès lors, la rupture pendant la période d'essai sans procédure de licenciement est irrégulière. Elle indique également que n'ayant pas effectué la visite médicale de reprise de travail suite à son accident de travail, la nullité du licenciement doit être constatée. Elle affirme, en outre, que son employeur avait connaissance de son état de grossesse au moment de la rupture, si bien que celle-ci est nulle et qu'il s'agit d'un licenciement discriminatoire. Concernant la journée de solidarité, elle explique être entrée dans la société postérieurement à la date retenue comme jour de solidarité et ne pas y être tenue. Elle soutient enfin que la SARL TORAJA a intentionnellement dissimulé les heures supplémentaires réalisées en falsifiant les relevés d'heures.

Les prétentions et moyens de Mademoiselle [REDACTED] sont plus amplement développés dans ses conclusions écrites, exposées à l'audience et auxquelles il conviendra de se reporter

A l'audience, la HALDE, partie intervenante, a fait part des investigations réalisées et exposé ses observations quant au caractère discriminatoire de la rupture du contrat. Elle indique avoir réuni des éléments permettant d'affirmer que l'employeur connaissait l'état de grossesse de la salariée avant la rupture et que c'est cet état qui a motivé le licenciement.

Les observations de la HALDE sont plus amplement développées dans ses conclusions écrites, exposées à l'audience et auxquelles il conviendra de se reporter.


 TRIBUNAL DE COMMERCE DE LE GRAND-QUEVILLY
 LE GRAND-QUEVILLY

A l'audience, la SARL TORAJA demande qu'il lui soit donné acte de ce qu'elle reconnaît que le licenciement est nul et de ce qu'elle propose une indemnisation à hauteur de six mois de salaires. Elle sollicite le débouté de Mademoiselle [REDACTED] dans ses autres demandes.

Au soutien de ses prétentions, elle reconnaît que la période d'essai n'était pas régulière et que, faute de visite médicale de reprise du travail, le licenciement intervenu est nul. De même, elle indique être prête à régler la journée de solidarité si celle-ci n'était pas due. Elle conteste cependant totalement avoir eu connaissance de l'état de grossesse de la salariée au moment de la rupture, ainsi que d'avoir dissimulé une partie de l'activité. Elle explique, concernant ce dernier point, qu'il s'agit d'une simple omission de majoration d'heures supplémentaires. Elle soutient, en outre, que ne peuvent être cumulées les indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et celles pour licenciement nul.

Les prétentions et moyens de la SARL TORAJA sont plus amplement développés dans ses conclusions écrites, exposées à l'audience et auxquelles il conviendra de se reporter.

MOTIFS :

Sur la régularité de la période d'essai :

Attendu que la rupture d'un contrat de travail peut intervenir sans aucune forme particulière pendant la durée de la période d'essai ; que l'article L1243-11 alinéa 3 du Code du Travail (ancien article L122-3-10) prévoit que lorsque le contrat à durée déterminée se poursuit par un contrat à durée indéterminée, la durée du premier contrat est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le nouveau contrat de travail ;

Attendu qu'en l'espèce, il n'est pas contesté qu'avant de signer le contrat à durée indéterminée le 28 octobre 2006, Mademoiselle [REDACTED] était employée par la SARL TORAJA dans le cadre d'un contrat à durée déterminée depuis le 21 juin 2006, soit un peu plus de 4 mois ; que si le nouveau contrat de travail prévoyait une période d'essai d'un mois renouvelable à compter du 1er novembre 2006, cette période devait s'imputer sur la durée du précédent contrat ; qu'à la date de la rupture, Mademoiselle [REDACTED] avait donc terminé la période d'essai telle que prévue par son contrat de travail ;

Que dès lors, à la date du 13 janvier 2007, la rupture du contrat ne pouvait intervenir sans aucun formalisme comme dans le cadre de la période d'essai ;

Sur la nullité du licenciement :

sur l'absence de visite médicale de reprise du travail :

Attendu que l'article L 1226-7 du Code du Travail (ancien article L122-32-1) prévoit la suspension du contrat de travail pendant la durée de l'arrêt de travail provoqué par un accident du travail ; que cette suspension ne peut prendre fin que suite à la déclaration d'aptitude par le médecin du travail ;



LE GREFFIER,

Que l'article R4624-21 du même code (ancien article R241-51) impose l'examen du salarié par le médecin du travail suite à une absence d'au moins huit jours pour cause d'accident du travail notamment ; que cet examen a pour but d'apprécier l'aptitude médicale du salarié à reprendre son emploi, la nécessité d'une adaptation des conditions de travail ou d'une réadaptation du salarié ou éventuellement de l'une ou l'autre de ces mesures ; que cet examen doit avoir lieu dans les 8 jours de la reprise du travail ;

Que l'article L1226-9 nouveau (ancien article L122-32-2) dispose qu'au cours des périodes de suspension du contrat de travail, l'employeur ne peut rompre ce dernier que s'il justifie soit d'une faute grave du salarié, soit de son impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'accident du travail ; qu'à défaut, le licenciement est nul ;

Attendu qu'en l'espèce, il n'est pas contesté que [REDACTED] a repris son emploi le 17 décembre 2006 suite à un accident du travail intervenu le 4 novembre 2006 sans avoir subi l'examen par le médecin du travail imposé par la loi ; que la SARL TORAJA reconnaît que la procédure de reprise du travail n'a pas été respectée ; qu'en outre, elle ne démontre pas que le licenciement est motivé par une faute grave ou l'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'accident du travail ; qu'elle indique même comme l'une des causes de la rupture que la salariée n'était plus à même d'exercer ses fonctions suite à son accident à la cheville ;

Que dès lors, le licenciement intervenu pendant la période de suspension du contrat de travail est nul, ce que la société défenderesse reconnaît elle-même ;

sur la connaissance de l'état de grossesse de la salariée au moment de la rupture :

Attendu que la loi impose une protection particulière de la salariée en état de grossesse ; que le principe général de non discriminatoire prévu à l'article L1132-1 du Code du Travail (ancien article L122-45) s'applique à la femme enceinte ;

Qu'ainsi l'article L1225-4 du Code du Travail (ancien article L122-25-2) interdit le licenciement d'une femme dont l'état de grossesse est médicalement constaté pendant toute la période de suspension du contrat de travail au titre du congé de maternité et pendant quatre semaines à l'issue de cette période ; que par exception, la rupture du contrat est possible si l'employeur justifie d'une faute grave de la salariée non liée à la grossesse ou de l'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement ; que dans ce cas, la rupture ne peut être notifiée ou prendre effet pendant la période de suspension du contrat;

Que l'article L1225-5 du même code ajoute que le licenciement doit être annulé lorsque la salariée fait parvenir dans les 15 jours de la notification du licenciement à son employeur un certificat médical mentionnant son état de grossesse ;

Que les articles R1225-1 prévoit les formalités d'information de l'employeur par la salariée par la remise d'un certificat médical constatant l'état de grossesse ; que la salariée enceinte n'a pas d'obligation d'informer son employeur de son état ; que cependant à défaut d'information, elle ne peut se prévaloir des règles protectrices ;



COPIE CERTIFIÉE CONFORME
LE GREC

Que les règles relatives au licenciement de la femme enceinte doivent trouver application, même en l'absence de communication d'un certificat médical tel que prévu par la loi, dès lors qu'il est démontré que l'employeur avait connaissance de l'état de grossesse au moment de la rupture ; que de la même manière, l'information de l'employeur par la salariée dans les 15 jours de son licenciement doit amener ce dernier à annuler le licenciement ; qu'en effet, les formalités d'information de l'employeur constituent de simples règles de preuve et ne sont pas exclusives d'autres moyens d'information ; qu'il appartient alors à la salariée d'apporter la preuve de la connaissance de son état par son employeur ;

Qu'à défaut de respect de ces dispositions, le licenciement est nul ;

Attendu qu'en l'espèce, il n'est pas contesté que [REDACTED] était en état de grossesse au moment de la rupture ; qu'elle verse aux débats l'acte de naissance de son fils le 26 juillet 2007 ; que la SARL TORAJA affirme uniquement ne pas avoir eu connaissance de son état à ce moment là ;

Qu'il est établi que la salariée n'a pas fourni à son employeur de certificat médical faisant état de son état de grossesse avant le 13 janvier 2007 ; qu'au contraire, il apparaît que l'arrêt de travail en date du 13 janvier 2007 remis par la salariée indique que le motif médical « état dépressif » est sans rapport avec un état de grossesse ;

Que cependant, il résulte des pièces versées par la HALDE dans le cadre de ses observations que la SARL TORAJA avait connaissance de la grossesse de sa salariée au moment de la rupture du contrat de travail ;

Qu'en effet, s'il convient d'écarter des débats les témoignages de Monsieur [REDACTED] et de Madame [REDACTED] comme ne respectant pas la procédure prévue pour le recueil des témoignages par les agents de la HALDE, il ressort du témoignage de Madame [REDACTED], dont elle a relu et signé le procès-verbal, qu'elle affirme clairement que « tout l'établissement, de la cuisine à la réception, était au courant de sa grossesse » et que lors d'un entretien avec Madame [REDACTED] le 9 janvier 2007 concernant la modification du planning, cette dernière lui avait déclaré connaître l'état de grossesse de [REDACTED] et que la modification du planning était lié à cet état ; que cette déclaration correspond au niveau des dates avec les déclarations de Mademoiselle [REDACTED] qui affirme avoir verbalement informé son employeur de sa grossesse le 8 janvier 2007 ;

Qu'en outre, [REDACTED] a, par lettres recommandées avec accusé de réception expédiées le 13 janvier 2007 puis le 20 janvier 2007, indiqué à son employeur lui rappeler son état de grossesse au moment de la rupture ;

Qu'il résulte de tous ces éléments que la SARL TORAJA avait connaissance de l'état de grossesse de la salariée au moment de la rupture et, en tous cas, dans les 15 jours de la notification de cette rupture ;

Sur les motifs du licenciement :

Attendu qu'aux termes des articles précédemment cités, le licenciement d'une femme enceinte doit être motivé par une faute grave ou l'impossibilité de maintenir le



LE GREFFIER,

contrat sans lien avec l'état de grossesse ; qu'il appartient à l'employeur de démontrer que le licenciement repose sur l'une de ces causes ;

Attendu qu'en l'espèce, la SARL TORAJA expose au cours de la procédure différents motifs de licenciement de la salariée (mécontentement des clients, incompetence, volonté de la salariée de ne plus faire de massage, incapacité liée à sa cheville) ; qu'elle ne démontre cependant pas la réalité des motifs invoqués ; qu'en effet, sur le mécontentement des clients et l'incompétence de la salariée, aucune pièce ne permet d'établir la réalité de ces allégations alors que suite à son contrat à durée déterminée de 4 mois, la salariée a été embauchée à durée indéterminée ; qu'en outre, sur son inaptitude suite à sa blessure à la cheville, l'employeur ne pouvait évoquer ce motif en l'absence de visite par la médecine du travail après son accident du travail ;

Qu'il résulte de tous ces éléments que la SARL TORAJA ne démontre pas avoir usé d'un des motifs de licenciement autorisé par la loi pour une femme enceinte ; que la société défenderesse n'apportant aucun élément permettant de démontrer que le licenciement de la salariée n'est pas uniquement lié à son état de grossesse, il convient de retenir le caractère discriminatoire de la rupture ;

Que dès lors, le licenciement est nul ;

Sur l'indemnisation :

Attendu que le salarié dont le licenciement est nul est en droit d'obtenir l'indemnisation intégrale du préjudice qu'il a subi ; qu'il est admis que cette réparation est au moins égale à l'indemnité prévue par l'article L1235-3, soit six mois de salaires ;

Attendu que la nullité du licenciement anéanti l'existence même de celui-ci qui est sensé ne jamais avoir existé ; qu'il en résulte pour le salarié le droit de demander sa réintégration ; que dès lors, il n'y a pas lieu d'examiner la régularité de la procédure de licenciement et le salarié ne peut obtenir, en outre, une indemnisation pour non-respect de la procédure de licenciement et licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Attendu qu'en l'espèce, le licenciement de [REDACTED] est nul à deux titres ; qu'il résulte des pièces versées aux débats que cette situation lui a créé un préjudice lié à la rupture brutale et abusive de son contrat et à son état de grossesse ; qu'il convient de lui accorder en réparation de son préjudice une indemnisation correspondant à une année de salaires correspondant aux salaires qu'elle aurait perçus pendant la période de suspension du contrat au cours de laquelle elle ne pouvait être licenciée, l'indemnité conventionnelle de licenciement ainsi que six mois de salaires pour le caractère abusif de la rupture ;

Qu'il convient donc de condamner la SARL TORAJA à verser à [REDACTED] la somme de 15 060€ (12 X 1255€) à titre de dommages et intérêts ;

Sur les heures supplémentaires et le travail dissimulé :

sur la majoration des heures supplémentaires :

Attendu qu'en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail effectuées, l'employeur doit fournir au juge les éléments de nature à justifier les



TRIBUNAL DE COMMERCE DE PARIS
12ème chambre
LE CLERK,

horaires effectivement réalisés par le salarié ; qu'au vu de ces documents et de ceux fournis par le salarié, le juge forme sa conviction ;

Attendu qu'en l'espèce, la SARL TORAJA ne conteste pas que la majoration des heures réalisées par Mademoiselle [REDACTED] au delà de la durée hebdomadaire de travail prévue aux termes de son contrat à durée déterminée n'a pas été appliquée pour l'établissement de ses bulletins de paye au mois d'août ;

Que chaque partie versant aux débats ses propres relevés d'heures, il y a lieu de fixer le nombre d'heures supplémentaires réalisées à hauteur de 5 heures par semaine sur 4 semaines, soit 4 heures majorée à 10% et 1 heures majorée à 25% par semaine ;

Qu'il convient donc de condamner la SARL TORAJA à payer à Mademoiselle [REDACTED] la somme de 21,56€ au titre de la majoration des heures supplémentaires et 2,16€ au titre des congés payés y afférent, soit un total de 23,72€;

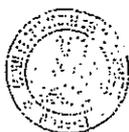
sur la dissimulation d'activité :

Attendu que les articles L8221-3 et suivants nouveaux du Code du Travail (anciens articles L612-2 et suivants) définissent le travail dissimulé comme la dissimulation d'activité ou d'emploi salarié ; qu'il consiste pour un employeur à se soustraire intentionnellement à son obligation de déclarer toute activité exercée à but lucratif ou à son obligation d'effectuer la déclaration d'embauche préalable d'un salarié ou aux formalités relatives à la délivrance d'un bulletin de salaire et aux heures travaillées ;

Attendu qu'en l'espèce, concernant l'absence de nouvelle déclaration unique d'embauche au titre du contrat à durée indéterminée du 1er novembre 2006, il résulte des pièces versées aux débats que cette déclaration avait été effectuée dans le cadre du contrat à durée déterminé ; que par la suite, la SARL TORAJA a toujours établi des bulletins de salaires à la salariée ; que les cotisations sociales ont été régulièrement réglées au titre de cet emploi ; qu'il ne peut donc pas être reproché à la SARL TORAJA d'avoir eu l'intention de dissimuler l'emploi de Mademoiselle [REDACTED] ;

Que concernant les heures supplémentaires, il résulte des relevés d'heures versés aux débats par chacune des parties et des bulletins de salaires établis par la SARL TORAJA au profit de la salariée que les deux parties sont d'accord sur le décompte global des heures effectuées chaque mois ; que dès lors, la SARL TORAJA a toujours déclaré et mentionné sur le bulletin de paye de sa salariée le nombre exact d'heures réalisées ;

Que le litige porte uniquement sur la ventilation des heures réalisées chaque semaine et sur la majoration de salaire au titre des heures supplémentaires pour le mois d'août 2006 ; que chaque partie produit aux débats son relevé d'heures ; Que Mademoiselle [REDACTED] entend démontrer que ses relevés d'heures correspondent à la réalité par la production d'attestations de membres de sa famille ; qu'outre le fait que celles-ci émanent de personnes liées par un lien de parenté avec la demanderesse, les dates mentionnées dans l'une d'elle ne correspondent pas à la réalité ; qu'elles démontrent,



en outre, seulement que Mademoiselle [REDACTED] était absente de la fête de famille et non qu'elle travaillait ce jour-là ;

Qu'il doit également être noté que les demandes de Mademoiselle [REDACTED] à ce titre ne porte que sur la majoration de quelques heures supplémentaires pour le seul mois d'août 2006 ; que cette omission ponctuelle ne peut suffire à démontrer la volonté de la SARL TORAJA de se soustraire intentionnellement à ses obligations ;

Que dès lors, la salariée ne démontre pas la réalité de la dissimulation de travail ;

Qu'il convient donc de la débouter de sa demande de dommages et intérêts à ce titre ;

Sur la journée de solidarité :

Attendu que les articles L3133-7 et suivants du Code du Travail (ancien article L212-16) instituent une journée de solidarité pour le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées ; que le travail effectué ce jour ne donne pas lieu à rémunération ; que la date de cette journée est fixée par un accord ou un accord de branche ou d'entreprise ; qu'à défaut, elle est fixée au lundi de pentecôte ; que si ce lundi n'est pas férié dans la profession, le jour de solidarité est fixé par l'employeur ;

Attendu qu'en l'espèce, il résulte des pièces versées aux débats que par une note de service de la direction à l'ensemble du personnel relative à la journée de solidarité, la SARL TORAJA a indiqué que « le lundi de pentecôte n'étant pas férié pour nos métiers, un jour de congés payés sera retenu sur votre solde au 31 mai 2006 et apparaîtra sur votre bulletin de juin 2006 » ; qu'il est établi que Mademoiselle [REDACTED] est entrée dans l'entreprise le 21 juin 2006, soit postérieurement au 31 mai retenu comme journée de solidarité ; qu'elle ne devait donc pas subir de retenue au titre de la journée de solidarité ;

Qu'il apparaît sur le bulletin de paye de la salariée pour le mois de juin 2006 qu'il lui a été retiré la somme de 17,01€ au titre de la journée de solidarité ; que ce retrait était indu ;

Que dès lors, il convient de condamner la SARL TORAJA à régler à [REDACTED] la somme de 17,01€ au titre de la journée de solidarité indue ;

Sur l'exécution provisoire :

Attendu qu'au vu de l'ancienneté du litige, il convient de prononcer l'exécution provisoire du présent jugement ;

Sur les demandes accessoires :

Attendu que la SARL TORAJA succombant à l'instance, il paraît équitable de la condamner à verser à [REDACTED] la somme de 750 € sur le fondement de l'article 700 du Code de Procédure Civile, ainsi qu'aux entiers dépens de l'instance ;



TRIBUNAL DE COMMERCE DE PARIS
12ème CHAMBRE
LE GREFFIER

PAR CES MOTIFS

Le Conseil de Prud'hommes, Section Commerce, siégeant dans sa formation incomplète, présidé par le Juge Départementaire, statuant après une audience publique, par jugement mis à disposition au greffe, **contradictoire et en premier ressort**;

Déclare le licenciement de Mademoiselle [REDACTED] nul ;

Condamne la SARL TORAJA à payer à [REDACTED] la somme de QUINZE MILLE SOIXANTE EUROS (15060€) à titre de dommages et intérêts avec intérêts au taux légal à compter du 10 mai 2007 ;

Condamne la SARL TORAJA à payer à [REDACTED] la somme de VINGT-TROIS EUROS ET SOIXANTE-DOUZE CENTIMES (23,72€) au titre de la majoration des heures supplémentaires et des congés payés y afférent avec intérêts au taux légal à compter du 10 mai 2007 ;

Condamne la SARL TORAJA à payer à [REDACTED] la somme de DIX-SEPT EUROS ET UN CENTIMES (17,01 €) au titre de la journée de solidarité avec intérêts au taux légal à compter du 10 mai 2007 ;

Condamne la SARL TORAJA à verser à [REDACTED] la somme de SEPT CENT CINQUANTE EUROS (750 €) sur le fondement de l'article 700 du Code de Procédure Civile ;

Ordonne l'exécution provisoire de la présente décision ;

Déboute [REDACTED] de ses autres demandes ;

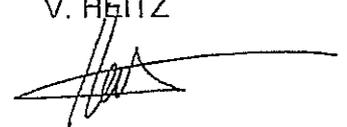
Condamne la SARL TORAJA aux entiers dépens ;

Ainsi fait, jugé et mis à disposition le 12 novembre 2008.

LE GREFFIER
S. BILLIG



LE PRESIDENT
V. HEITZ



TRIBUNAL DE COMMERCE DE STRASBOURG
LE GREFFIER

