

TRIBUNAL DE PRUD'HOMMES  
DE MARSEILLE  
6, Rue Rigord  
13007 MARSEILLE

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

JUGEMENT DU 5 Décembre 2012

RG N° F 11/04699

SECTION Commerce

EXTRAIT DES MINUTES  
DU SÉCRÉTARIAT-GREFFIER  
DU TRIBUNAL DE PRUD'HOMMES  
DE MARSEILLE

Madame

AFFAIRE

Assistée de Me Vincent BURLLES, Avocat au Barreau d'AIX-EN-PROVENCE.

contre  
Sté

DEMANDEUR

LE DEFENSEUR DES DROITS

SOCIÉTÉ

MINUTE N° 12/02005

Représentée par M. (gérant) et par Me Henri  
LABI, Avocat au Barreau de MARSEILLE

DEFENDEUR

JUGEMENT DU  
5 Décembre 2012

Qualification :  
Contradictoire premier ressort

PARTIE INTERVENANTE

LE DEFENSEUR DES DROITS

Siège 7 Rue Saint-Florentin 75409 PARIS CEDEX 08  
Représenté par Me Yasmina BELKORCHIA, Avocat au Barreau de  
LYON.

Notification le : 6/12/12

Expédition revêtue de  
la formule exécutoire  
délivrée le : 6/12/12

à :  
Me Burlles  
Me Henri LABI  
Me Yasmina  
BELKORCHIA  
Lyon

COMPOSITION DU BUREAU DE JUGEMENT LORS DES  
DEBATS ET DU DELIBERE:

Monsieur Emmanuel UGUET, Président Conseiller (S)  
Monsieur Pierre-Marc GIBAUD, Assesseur Conseiller (E)  
Monsieur Paul TRINGALE, Assesseur Conseiller (S)  
Monsieur Claude GOUIRAN, Assesseur Conseiller (E)  
Assistés lors des débats et du prononcé de Madame Valérie SCARFO,  
Greffier

PROCEDURE

- Date de la réception de la demande : 23 Septembre 2011
- Bureau de Conciliation du 13 Mars 2012
- Convocations envoyées le 26 Septembre 2011
- Renvoi BJ avec délai de communication de pièces
- Débats à l'audience de Jugement du 6 Septembre 2012
- Prononcé de la décision par mise à disposition le 5 Décembre 2012

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.

Marseille le, 06/12/12

Le Greffier en Chef,

Sur requête du demandeur, en date du 23 Septembre 2011, le Secrétariat-Greffe du Conseil de Prud'hommes de MARSEILLE, a enregistré l'affaire au répertoire général.

Conformément aux dispositions du Code du Travail, il a avisé le demandeur des lieu, jour et heure du Bureau de Conciliation, à laquelle l'affaire serait appelée et a convoqué la partie défenderesse par lettre recommandée avec accusé de réception dont copie adressée le même jour, par lettre simple, pour l'audience du Bureau de Conciliation siégeant le 13 Mars 2012 afin de tenter de les concilier sur les prétentions du demandeur ayant pour objet :

- Rappel de salaire 62€, congés payés afférents 6€ Bruts Indemnité pour procédure irrégulière 1.343,77€
- Préavis 1.343,77€, congés payés afférents 134€ Bruts. Art.700 du CPC 2.000€. Exécution provisoire.
- Dommages et intérêts pour licenciement nul (discrimination liée à la grossesse) 20.000€.
- Indemnité pour travail dissimulé 8.063€. Indemnité pour violation de la portabilité 1.000€.
- Remise de bulletin(s) de paye de l'attestation pôle emploi, du certificat de travail.
- Intérêts de droit. Publication du jugement dans la presse aux frais de la Sté.

A cette audience, vu l'article R 1454-10 du Code du Travail, le Bureau de Conciliation a entendu les parties, puis il a renvoyé la cause devant le Bureau de Jugement.

Conformément aux dispositions des articles R 1454-17 et R 1454-19 du Code du Travail, les parties ont été convoquées à l'audience du Bureau de Jugement siégeant le 6 Septembre 2012 pour qu'il soit plaidé et statué sur la demande.

A cette audience, les parties ont comparu comme il a été dit, plaidé leur cause et conclu comme suit :  
La partie demanderesse comparante en personne assistée de son conseil, expose les faits et prétentions contenues dans ses conclusions écrites, jointes et visées par le Greffier (confor. à l'article 455 du CPC).  
La partie défenderesse représentée par M. (gérant) et par son conseil, reprend les faits et verse au dossier ses conclusions écrites, visées par le Greffier.  
Le défenseur des droits représenté par son conseil, verse au dossier ses conclusions écrites, visées par le Greffier.

La cause, débattue, l'affaire a été mise en délibéré et fixée pour prononcé par mise à disposition au Greffe le 5 Décembre 2012.

## JUGEMENT

### MOTIFS DE LA DECISION

Le 26 Janvier 2010, le Cabinet de recrutement a proposé la candidature de Mme à l'agence située à MARSEILLE, mais Mme a refusé le poste proposé au motif qu'elle ne souhaitait pas travailler dans le secteur nord de la ville.

Le 2 Février 2010, le cabinet de recrutement a proposé la candidature de Mme à une autre agence, l'agence la Sarl, située à MARSEILLE dont le gérant est M.

Le 4 Février 2010, Mme est convoquée à un entretien d'embauche éventuel par M. en vue d'un éventuel recrutement pour un contrat de professionnalisation.

Le 8 Février 2010, Mme est convoquée à un deuxième entretien d'embauche éventuel afin de rencontrer l'associé de M.

Dans ses écritures déposées et dans ses explications verbales fournies lors des débats, Mme explique, que ce deuxième entretien s'est très bien passé et que M. lui a laissé un message vocal sur son téléphone portable.

Ce message retranscrit par le service pénal de la haute autorité, est le suivant : voix de l' « opératrice »  
« message reçu lundi 8 février à 11h30 » M. « oui Mademoiselle  
bonjour, c'est Monsieur de l'agence, voilà je vous appelais pour vous dire que est OK. On démarre quand vous voulez. Donc, si vous voulez bien me rappeler dès que vous avez eu mon message. Merci. Au revoir ».

Mme indique avoir rappelé M. pour lui proposer de débuter sa prestation de travail dès le lendemain soit le 9 Février 2010 à 9h ce qu'il aurait accepté.

Lors de la journée du 9 Février 2010, elle affirme que le matin elle a été formée au logiciel immobilier, à l'intégration d'une fiche descriptive d'un bien immobilier sur le logiciel et a effectué une prise de mandat avec M. fils de l'associé de l'agence.

Mme soutien, elle a rencontré M. en début d'après-midi afin de l'informer de son état de grossesse avant la signature de son contrat, il lui aurait alors indiqué que ce n'était pas un souci et qu'il devait en parlait avec son associé, M.

Cependant, Mme [redacted] a affirmé qu'en fin de journée M. [redacted] l'aurait convoquée dans son bureau pour lui annoncer qu'il ne pouvait la garder du fait de sa grossesse et lui aurait alors précisé qu'il n'avait pas remarqué son état de grossesse et que s'il s'en était aperçu il n'aurait pas retenu sa candidature.

Mme [redacted] a saisi par courrier en date du 10 Février 2010 soit (le lendemain) la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité, et rappelait les faits.

Par courrier en date du 4 mars 2010, soit ( 23 jours plus tard ) Mme [redacted] a contesté cette décision auprès de son employeur en précisant :

*Je fais suite à la conversation téléphonique que nous avons eu cet après-midi, le 4 mars 2010 à 14h56 et tiens à vous faire part de mon indignation quant aux propos que vous avez tenu lors de notre échange.*

*En effet, vous avez affirmé que je n'avais jamais travaillé pour votre agence [redacted] la journée du mardi 9 février 2010, niant ainsi le fait que vous m'avez recruté le lendemain de mon dernier entretien d'embauche, le 8 février 2010, en votre présence ainsi que celle de M. [redacted] votre associé.*

*Vous avez ainsi soutenu au téléphone ne pas me connaître, et êtes allé jusqu'au me demander de prendre un avocat pour prouver que j'avais bien réalisé mon premier jour de travail au sein de votre agence, et faire ainsi valoir mes droits.*

*Face à tant de mauvaise foi de votre part, et à votre volonté de soutenir que je n'ai jamais travaillé pour votre société, je me permets de vous adresser ce courrier afin d'apporter un démenti total sur ces allégations.*

*J'ai exercé mon premier jour de travail au sein de votre agence [redacted] le mardi 9 février 2010, de 9h00 à 18h30, pendant lequel j'ai été formée au logiciel [redacted] que vous utilisez quotidiennement pour les transactions immobilières, me suis déplacé en clientèle prendre un mandat ( [redacted] ) avec un de vos collaborateurs, [redacted] et j'ai été présentée à l'équipe par vos soins.*

Par courrier en date du 10 mars 2010, l'employeur répondait à Mme [redacted] en précisant:

*Votre lettre du 04/03/2010 nous surprend.*

*Nous ne pouvons que vous confirmer ce que nous vous avons clairement fait savoir à la suite de nos entretiens que votre candidature n'a pas été retenue.*

*La Sté. [redacted] en été informée.*

La [redacted] verse aux débats le courrier de M. [redacted] responsable du Cabinet, qu'il a adressé à la haute autorité :

*Le 9 février 2010 en fin de journée, Monsieur [redacted] nous a informé qu'il ne donnerait pas suite à la candidature de Mme [redacted] ce deuxième entretien ne lui ayant pas permis de le convaincre définitivement.*

*Mme [redacted] ne nous a pas contacté pour nous informer de l'issue de ce RDV, et, vu son silence pendant plusieurs jours nous avons conclu qu'elle ne maintenait plus sa candidature? ou qu'elle avait trouvé un autre poste par ailleurs.*

*Nous avons été très surpris par son appel le 04/03/2010, soit 3 semaines 1/2 plus tard déclarant en mon absence à Mme [redacted] que Monsieur [redacted] ne l'avait embauché car elle était enceinte de 2 mois, m'accusant également auprès de Mme [redacted] d'avoir conseillé à Monsieur [redacted] de ne pas l'embaucher... elle souhaitait également que nous lui adressons une attestation mettant en cause Monsieur [redacted].*

*Le 08/03/2010, j'ai eu personnellement un contact téléphonique avec elle, réfutant ses accusations et refusant de lui adresser une attestation qui serait fausse ou attestant des faits dont je n'ai pas eu connaissance. A cette occasion elle me répétait plusieurs fois << comment trouver un emploi quand on est enceinte de 7 mois (...), je lui répétais également que je n'avais appris cette information que de sa bouche et son attitude verbalement agressive ne me plaisait pas plus que ses menaces à peine voilées de nous mettre en cause si je ne lui adressais pas une rédigée selon ses affirmations.*

*Ce même jour j'ai rédigé une attestation reprenant simplement l'historique détaillé, je n'ai plus eu de nouvelles de Mme [redacted] ensuite.*

*Concernant nos observations sur l'allégation de discrimination: je suis surpris par les attitudes et versions successivement contradictoires de Mme [redacted]. Elle est capable de vous téléphoner plusieurs fois en quelques jours vous réaffirmer sa motivation, comme de vous laisser sans nouvelles pendant plusieurs semaines, elle est également aussi cordiale et avenante que soudainement capable de fausses déclarations et menaçante si l'on n'accède pas à sa demande. Elle a accusé Monsieur [redacted] de l'avoir embauchée et licenciée immédiatement... jamais nous avons eu cette information bien au contraire, si cela avait été le cas il nous aurait demandé comme lors d'embauches précédentes de constituer le dossier d'embauche et de formation, cela n'a pas été le cas au contraire.*



compris qu'elle était enceinte mais Mme. ne nous l'a pas annoncé à ce moment là. Par contre, dans la journée du mardi 9 février, on voyait bien qu'elle était enceinte et qu'elle semblait camoufler sa grossesse. On savait donc qu'elle était enceinte et on s'en fichait pas mal. L'important était d'avoir une personne compétente qui faisait du chiffre d'affaires, d'autant plus que nous venions de perdre une bonne négociatrice de qualité, C'était vital pour nous. Je précise que sa grossesse était certainement avancée.

**Question:** elle affirme que le mardi 9 février 2010, vers heures 30, vous l'avez reçue dans votre bureau pour établir son contrat de travail, et elle vous a informé être enceinte. A la suite de quoi, vous lui auriez indiqué qu'il n'y avait souci mais que vous alliez informer votre associé, avant de finaliser le contrat. Est-exact ?

C'est une menteuse, c'est une contre vérité. Je ne me rappelle pas l'avoir reçu pour finaliser son contrat de travail. Après réflexion, je vous réponds non, je ne l'ai jamais reçu ce jour-là pour établir son contrat de travail.

**Question :** elle affirme que vers 18 heures 30, vous l'auriez convoqué que vous ne pouviez la garder compte tenu de son état de grossesse que vous ne l'aviez pas remarqué, rajoutant que si vous vous en étiez aperçu, vous n'auriez pas donné suite a entretien. Est-ce exact ?

C'est faux.

**Question :** dans ce cas, pouvez-vous réitérer les motifs pour lesquels vous ne l'avez pas recrutée ?

Premièrement, en raison du test réalisé avec Monsieur lors de la prise de mandat par ce dernier, en raison de son comportement comme je vous l'ai expliqué.

Deuxièmement, elle ne m'a pas amené le BTS qu'elle s'était engagée à m'apporter. Je présume donc qu'elle n'a pas le BTS alors qu'il en est mention dans son CV.

Troisièmement, il avait été question qu'elle travaille en binôme dans le secteur centre nord de Marseille, où elle réside avec Monsieur. Mais elle ne voulait pas travailler dans ce secteur là.

Quatrièmement elle n'a pas pu nous justifier de son antériorité professionnelle. C'est l'ensemble de ces éléments qui ont fait que le soir même, nous lui avons dit que nous ne l'embaucherions pas.

**Question:** si elle avait donné entière satisfaction, à quel moment le contrat de travail aurait été conclu ?

En accord avec le Cabinet je pense que cela se serait fait le lendemain. Le Cabinet nous aurait préparé le contrat de Mme.

**Question :** pourquoi ne vous êtes vous pas retourné vers le cabinet de recrutement qui vous a transmis la candidature de Mme. pour obtenir les éléments d'information manquants ?

Je n'en sais rien et ne porte de jugement valeur sur le cabinet concerné. J'ai l'habitude de faire les choses par moi-même et j'ai agi en fonction des éléments que je vous ai communiqués.

**Question :** avez vous autre chose à ajouter ?

Je voudrais savoir si, sur un doute, on a le droit d'embaucher ou pas une personne. J'entends par un doute, cette dame s'est présentée avec une voiture et il ma semblé que cette voiture servait au couple. Cela fait partie des éléments que j'ai pris en compte pour déterminer les difficultés qu'elle aurait pu avoir lors de ses déplacements professionnels.

Je voudrais revenir sur la réponse que j'ai donnée à la question 17, ma réponse est la suivante: j'ai été informé se son état de grossesse après même que je venais de lui annoncer que je l'embaucherai pas.

Après lecture, M. signe avec nous, après avoir reçu copie du présent procès-verbal.

**En égard à l'ensemble des éléments recueillis au cours de l'enquête, la haute autorité a décidé de procéder le 7 mai 2010 à l'audition de :**

Mme et M. salariés de l'agence qui déclarent :

**Question :** que pouvez-vous dire sur les entretiens d'embauche que aurait eu avec Messieurs et les jeudi 4 février et le lundi 8 février à 11h ?

Monsieur je ne l'ai pas vue à l'entretien, mais je l'ai vue dans les locaux de l'agence. Elle a tout de même passé quelques coups de téléphone en direction des clients, depuis un poste de travail à proximité du mien.

Madame je ne l'ai pas vue à l'entretien, mais je l'ai vue dans les locaux de l'agence, on ne nous l'a pas présentée. Je n'ai pas su son nom. Moi je ne l'ai pas vu téléphoner. Elle nous poser des questions sur la profession ( secteur, lieux géographique etc...)

**Question :** selon vous, Mme a-t-elle été formée à ce logiciel ?

Monsieur je ne sais pas.

Madame non pas du tout il n'y a pas eu de formation. Je sais juste qu'elle a pianoté un peu sur le logiciel.

**Question :** Mme \_\_\_\_\_ déclare que le Mardi 9 Février 2010 vers 18 heures 30, vous auriez eu un échange avec elle, alors qu'elle était en pleurs ?

Monsieur \_\_\_\_\_ : non, je l'ai vu attristée mais pas en sanglots. J'ai compris que ça se terminait. Elle sortait du bureau de Monsieur \_\_\_\_\_ je pense qu'elle a dû récupérer ses affaires mais je n'ai pas eu d'échanges avec elle.

Madame \_\_\_\_\_ : non pas du tout, je ne l'ai pas vu en pleurs. J'étais en pleine activité mais je n'ai rien vu de particulier.

**Question :** Mme \_\_\_\_\_ a-t-elle travaillé la journée du mardi 9 Février 2010 ?

Monsieur \_\_\_\_\_ : je l'ai vu présente.

Madame \_\_\_\_\_ : je l'ai vue dans les locaux, je ne sais pas si s'était pour y travailler.

**Question :** selon vous, quel est le motif pour lequel Mme \_\_\_\_\_ n'a pas été recrutée ?

Monsieur \_\_\_\_\_ : je ne sais pas, je n'étais pas dans le bureau, Monsieur \_\_\_\_\_ prend ses décisions tout seul, il n'a pas à me dire ce qu'il fait. Je ne suis pas partie prenante.

Madame \_\_\_\_\_ : elle est restée très peu, on l'a vue que quelques instants. je n'ai pratiquement pas discuté avec elle. Je pense que le motif se situe au niveau du travail mais il n'y a que le direction qui peut le dire. On a un poste de travail, un rendement, un chiffre d'affaires à faire. Il est possible que le motif soit lié à cela, à la façon de parler, de se comporter, à tenir son poste. Mais je ne l'ai pas constaté par moi-même, je ne l'ai pas assez vue à l'œuvre. C'est mon point de vue à moi.

**Question :** avez-vous autre chose à ajouter ?

Monsieur \_\_\_\_\_ : non

Madame \_\_\_\_\_ : non.

Après lecture, Mme \_\_\_\_\_ et M. \_\_\_\_\_ signent avec nous, chacun en ce qui les concerne, avoir reçu copie du présent procès-verbal.

Par déclaration au Greffe en date du 23 Septembre 2011, Mme \_\_\_\_\_ a fait convoquer la \_\_\_\_\_ devant le Conseil de Prud'hommes de MARSEILLE, afin de voir dire que le refus d'embauche a un lien avec sa grossesse.

Dans ses écritures déposées et dans ses explications verbales fournies lors des débats la \_\_\_\_\_ précise, à l'issu de cette journée du Mardi 9 Février 2010, un ensemble d'éléments est venu contre-indiquer l'embauche de Mme \_\_\_\_\_ de telle sorte que celle-ci n'est restée que quelques heures dans l'entreprise.

Ainsi :

1) Il est apparu que le curriculum vitae qui portait en exergue, en première ligne, l'obtention d'un BTS profession immobilière, était un mensonge.

2) La fiche de recommandation présentée à \_\_\_\_\_ consultants, qui présentait cette jeune femme comme titulaire du \_\_\_\_\_, était un mensonge.

3) Mme \_\_\_\_\_ a signifié de travailler dans le « quartier nord de Marseille »

4) Ce refus de travailler dans certains quartiers Marseillais était pour nous-mêmes un handicap d'autant plus grand que l'embauche projetée avait pour vertu de proposer à notre salarié, un binôme pour ce secteur.

5) La journée du 9 février, qui a proposé à Mme \_\_\_\_\_ des tests sur l'ordinateur, mais également une visite en clientèle, accompagnant \_\_\_\_\_ a donné lieu à un compte rendu de la part de ce dernier, très défavorable.

6) Par ailleurs, le test sur l'ordinateur a été nullement concluant et il nous apparaîtra que cette jeune femme, qui a été présente au sein de notre entreprise quelques instants, au pire quelques heures, s'est tout de même inquiétée de conserver par devers elle les codes du logiciel, mais également et surtout tout le fichier client.

Voilà les raisons pour lesquelles nous affirmons que la candidature de Mme \_\_\_\_\_ a été écartée pour des raisons objectives. Et que cette décision n'a rien avoir avec l'état de grossesse de Mme \_\_\_\_\_

### Sur la promesse d'embauche.

Lou'une société propose à une personne une offre ferme et précise, indiquant les éléments essentiels du contrat (rémunération, qualification, date d'entrée en fonctions, etc.), il s'agit d'une promesse d'embauche. Néanmoins, il n'est pas impératif que tous les éléments essentiels du contrat y figurent pour qu'il s'agisse d'une véritable promesse d'embauche. La promesse d'embauche, peut notamment prendre la forme d'une lettre, d'une attestation, ou encore d'une convention de stage signée entre Pôle Emploi et l'entreprise et désignant le demandeur d'emploi comme bénéficiaire d'une promesse d'embauche Il est admis par ailleurs, que le fax puisse constituer une promesse d'embauche. Il appartient ensuite aux juges d'en apprécier la valeur probatoire L'envoi d'un e-mail peut constituer une preuve, au même titre que l'écrit sur support papier, sous réserve que son auteur puisse être identifié

et qu'il soit établi et conservé dans des conditions garantissant son intégrité. Enfin, lorsque l'employeur assure au candidat, par téléphone, que ses tests sont satisfaisants, qu'il est embauché. **ATTENDU QUE** le message vocal en date du 8 Février 2010 laissé par M. [redacted] sur le téléphone portable de Mme [redacted], pour lui indiquer de prendre contact avec l'agence ne confirme pas qu'elle était embauchée.

### Sur l'essai professionnel

L'essai professionnel est un test dont l'objectif est de vérifier la qualification et les aptitudes du candidat. Il se différencie de la période d'essai puisqu'il se déroule avant l'embauche et sur une très courte durée. Sa durée ne peut dépasser 1 journée. Le Code du travail ne réglemente pas l'essai professionnel.

**ATTENDU QU'** en aucune façon les tests effectués le 9 Février 2010 par Mme [redacted] peuvent valoir contrat de travail et ce d'autant plus qu'elle ne conteste pas avoir dû bénéficier d'un contrat de professionnalisation qui aurait dû être rédigé au contradictoire d' [redacted]

### Sur la discrimination ce que dit le Code du Travail :

**L'article L1132-1 dispose :** *qu'aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, 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 mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse. La victime de discrimination doit soumettre au juge des éléments (exemple : lettres, témoignages, ...) qui permettent de présumer qu'elle a été discriminée sur la base d'un critère protégé. Dès lors que le juge dispose d'éléments permettant de présumer d'une discrimination, c'est alors à la personne mise en cause de prouver qu'elle n'a pas discriminé. Le juge lui demandera alors de démontrer que la différence de traitement peut être justifiée de manière objective et raisonnable, et qu'elle n'est pas due au « critère protégé » que la personne présente. La charge de la preuve est donc « partagée ».*

**ATTENDU QUE** Mme [redacted] ne fournis aucun élément (exemple: lettres, témoignages,...) qui permettent de présumer qu'elle a été discriminée sur la base d'un critère protégé.

### Sur la délibération de la HALDE.

Dans sa délibération en date du 13 décembre 2010 la HALDE indique eu égard... recueillis au cours de l'enquête, le collège de la haute autorité considère que le refus d'embauche de Mme [redacted] est discriminatoire, M. [redacted] n'apportant aucune justification objective pour justifier sa décision.

La Sté [redacted] réplique en indiquant, que la HALDE est une autorité administrative indépendante crée par la loi du 30 Décembre 2004 et que sa délibération n'est pas un jugement contradictoire. Et précise qu'elle a accepté que ces observations soient versées aux débats pour laisser apparaître sur quels éléments erronés la recommandation de La HALDE est intervenue.

**ATTENDU QU'** après avoir examiné l'ensemble des pièces qui lui ont été soumises, constaté la réalité des griefs adressés à la Sté [redacted] et surtout déterminé la consistance exerçant le pourvoir d'appréciation qu'il tient de l'Art. 12 du Code de Procédure Civile, et L.1235-1 du Code du Travail, le Conseil considère que l'insuffisance de preuves rapportées par Mme [redacted] au soutien de ses accusations ne permettent pas d'établir l'existence d'une discrimination directe ou indirecte.

**QU'**il résulte de ce qui précède que Mme [redacted] sera déboutée de toutes ses demandes fins et conclusions.

Le conseil considère que Mme [redacted] par devers elle, les codes accès des salariés ainsi que les fichiers acquéreurs et liste des biens vendus.

Il sera fait interdiction à Mme [redacted] d'user ou de transmettre à qui que ce soit ces documents, sous peine d'une astreinte de 1.000€ par infraction constatée.

Mme [redacted] sera condamnée à remettre à la Sarl [redacted]

l'ensemble de ces documents.

La Sarl [redacted] verra sa demande reconventionnelle rejetée, le préjudice financier invoqué n'étant pas caractérisé à la lecture des pièces communiquées.

Mme [redacted] sera condamnée aux entiers dépens.

**PAR CES MOTIFS**  
**LE BUREAU DE JUGEMENT DU CONSEIL DES PRUD'HOMMES DE MARSEILLE**  
**STATUANT PUBLIQUEMENT PAR DECISION CONTRADICTOIRE**  
**ET EN PREMIER RESSORT**  
**APRES EN AVOIR DELIBERE CONFORMEMENT A LA LOI**

DIT que Mme. [ ] n'a jamais été embauchée par la Société ]

DEBOUTE Mme ( [ ] de l'ensemble de ses demandes fins et prétentions.

CONSTATE que Mme ( [ ] par devers elle, les codes accès des salariés ainsi que les fichiers acquéreurs et liste des biens vendus.

CONDAMNE Mme [ ] à remettre à la Sarl [ ] l'ensemble de ces documents.

INTERDICTION à Mme [ ] d'user ou de transmettre à qui que ce soit ces documents, sous peine d'une astreinte de 1,000€ (MILLE EUROS) par infraction constatée.

DEBOUTE la Société [ ] de sa demande reconventionnelle.

CONDAMNE Mme [ ] aux entiers dépens.

Valérie SCARFO, Greffier

Emmanuel UGUET, Président



COPIE CERTIFIEE CONFORME  
A LA MINUTE  
du GREFFIER

