CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE PARIS
27 Rue Louis Blanc
75484 PARIS CEDEX 10
Tél : 01.40.38.52.00

SECTION
Activités diverses chambre 1

JGM / MS / VS

RG N° F 11/15185

NOTIFICATION par
LR/AR du : 27 FEV 2013

Délivrée
au demandeur le :

au défendeur le :

COPIE EXÉCUTOIRE
délivrée à :

le :

RECOURS n°

fait par :

le :

par L.R.
au S.G.

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

JUGEMENT

Réputé contradictoire en premier ressort
susceptible d'appel

Prononcé à l'audience du **8 Février 2013**

Rendu par le Bureau de Jugement composé de

Monsieur Raymond PIERRE, Président Conseillér Salarié
Monsieur Pascal DUBUS, Assesseur Conseiller Salarié
Monsieur Michel JOSSAY, Assesseur Conseiller Employeur
Monsieur Mustafa SAIDI, Assesseur Conseiller Employeur

Assistés lors des débats de Monsieur Jean-Guy MOLHANT, Greffier

ENTRE

Madame

CENTRE PÉNITENTIAIRE

Partie demanderesse, assistée de Maître Julien RIFFAUD et de Maître Fabien ARAKELIAN (Avocats au barreau des Hauts de Seine)

ET

1°) **SCP BROUARD DAUDE mandataire liquidateur de la SAS MKT SOCIETAL**

34 RUE SAINTE ANNE
75040 PARIS CEDEX 01

Partie défenderesse, non comparante

2°) **AGS CGEA IDF OUEST**

130 RUE VICTOR HUGO
92309 LEVALLOIS PERRET CEDEX

Partie intervenante forcée, représentée par Maître Arnaud CLERC de la SELARL LAFARGE ET ASSOCIES (Avocat au barreau de Paris)

PROCÉDURE

Saisine du Conseil le 27 octobre 2011.

Convocation de la SAS MKT SOCIETAL, par lettres simple et recommandée reçue le 8 novembre 2011, à l'audience de conciliation du 1er décembre 2011.

Renvoi devant un autre bureau de conciliation fixé au 7 février 2012.

Par courrier reçu au greffe le 30 août 2012, Maître Fabien ARAKELIAN informe le Conseil que le Tribunal de Commerce de Paris, a, par jugement en date du 26 juillet 2012 prononcé la liquidation judiciaire de la SAS MKT SOCIETAL et que la SCP BROUARD DAUDE en la personne de Maître Florence DAUDE a été désignée en qualité de liquidateur judiciaire.

Renvoi à l'audience de jugement du 12 septembre 2012 avec mise en cause du liquidateur et de l'A.G.S. C.G.E.A. I.D.F. OUEST par convocation des parties en lettres simples et recommandées reçues le 4 septembre 2012.

Renvoi à l'audience du 29 janvier 2013 par convocation des parties avec émargement au dossier sauf pour la SCP BROUARD DAUDE, absente à cette dernière audience, et qui a donc été convoquée en lettres simple et recommandée reçue le 19 novembre 2012.

Les conseils de la partie demanderesse informent le Conseil que le dernier état des demandes, a été également communiqué au liquidateur par lettre recommandée en date du 29 août 2012 et dont l'accusé de réception est présenté à l'audience.

A l'audience de jugement du 29 janvier 2013, les parties ont été avisées du prononcé de la décision le 8 février 2013 à 13 heures.

Les conseils des parties ont déposé des conclusions.

Chefs de la demande :

A titre principal :
- Rappel de salaires ..... 8 885,77 € Bruts
- Congés payés ..... 1 043,47 € Bruts

A titre subsidiaire :
- *Rappel de salaire :* ..... *2358,75 € bruts*
- *Congés payés :* ..... *390,77 € bruts*

A titre principal :
- Indemnité compensatrice de préavis ..... 1 391,30 € Bruts
- Congés payés afférents ..... 139,13 € Bruts

A titre subsidiaire :
- *Indemnité compensatrice de préavis :* ..... *521,03 € bruts*
- *Congés payés afférents :* ..... *52,10 € bruts*

A titre principal :
- Indemnité pour procédure irrégulière ..... 1 391,30 €

A titre subsidiaire :
- *Indemnité pour procédure irrégulière:* ..... *521,03 €*

A titre principal :
- Dommages et intérêts pour licenciement abusif ..... 8 347,80 € Nets

A titre subsidiaire :
- *Dommages et intérêts pour licenciement abusif :* ..... *3126.18 € nets*

A titre principal :
- Dommages et intérêts pour travail dissimulé ..... 8 347,80 € Nets

A titre subsidiaire :
- Dommages et intérêts pour travail dissimulé ..... 3 126,18 € Nets
A titre principal :
- Dommages et intérêts pour discrimination ..... 16 695,60 € Nets
A titre subsidiaire :
- Dommages et intérêts pour discrimination : ..... 6252.36 € nets

- Remise de bulletin(s) de paie d'août 2010 à avril 2011.
- Remise d'un certificat de travail conforme.
- Remise de l'attestation d'employeur destinée au Pôle Emploi conforme.
- Remise de ces documents sous astreinte de 50 € par jour de retard.
- Article 700 du Code de Procédure Civile ..... 2 000,00 €
- Dépens.
- Exécution provisoire.

LES FAITS

Madame a été engagée selon un «support d'engagement à durée indéterminée» au service de la SAS MKT SOCIETAL concessionnaire auprès de la maison d'arrêt de Versailles, en qualité de conseiller téléopératrice et ce à compter du 6 septembre 2010.

Par lettre du 7 avril 2011, Madame a été informée par la SAS MKT SOCIETAL qu'une demande de déclassement à son encontre était formulée auprès de l'administration pénitentiaire.

Madame Marilyn MOUREAU a demandé de pouvoir présenter des observations orales lors de l'audience de procédure de déclassement.

Par la suite, elle a été déclassée.

C'est dans ces conditions que Madame a saisi le Conseil de Prud'hommes de Paris pour obtenir une requalification du support d'engagement en contrat de travail ainsi que les indemnités qui en découlent.

DIRES DES PARTIES

L'A.G.S. C.G.E.A. I.D.F. OUEST représentée par Maître Arnaud CLERC sollicite le renvoi car une question prioritaire de constitutionnalité a été soulevée dans une affaire similaire pendante devant le conseil de prud'hommes de Metz et la procédure est actuellement examinée par la Cour de Cassation.

Madame assistée de Maîtres Fabien ARAKELIAN et Julien RIFFAUD s'opposent à la demande de renvoi.

Maître Florence DAUDE, mandataire liquidateur de la SAS MKT SOCIETAL était absente pour le motif *«je ne serai ni présente, ni représentée s'agissant d'un dossier totalement impécunieux»*.

Devant l'absence d'explication et de pièce apportées par l'A.G.S. C.G.E.A. I.D.F. OUEST, le Conseil décide d'entendre l'affaire et donne la parole à la partie demanderesse.

Celle-ci soutient que l'article 717-3 du Code de Procédure Pénale est contraire aux normes internationales suivantes :

- l'égalité de traitement et le principe de non-discrimination,
- le droit de toute personne de jouir des conditions de travail justes et favorables, reconnu par le Pacte International des Nations Unies relatif aux droits économiques, sociaux et culturels,
- l'interdiction de travail forcé ou obligatoire posée par la convention n° 29 sur le travail forcé de l'Organisation Internationale du Travail.

En conséquence, il convient d'appliquer le droit commun du travail et d'écarter l'article 717-3 du Code de procédure Pénale, ainsi que les actes réglementaires prévoyant son application concrète tel que l'article R.57-9-2 du même code.

Madame . est bien fondée à demander que le support d'engagement soit requalifié en contrat de travail à durée indéterminée la liant à la SAS MKT SOCIETAL et ce, dès le 21 juillet 2010.

Madame conclut en demandant au Conseil de fixer la créance aux sommes demandées.

L'A.G.S. C.G.E.A. I.D.F. OUEST expose qu'il n'y a pas de lien de subordination entre la SAS MKT SOCIETAL et Madame Marilyn MOUREAU, que dans cette affaire, il y a bien application de l'article 717-3 du Code de Procédure Pénale.

Madame devra être déboutée de sa demande en qualification de contrat de travail avec la SAS MKT SOCIETAL et de l'ensemble de ses demandes.

Et l'A.G.S. C.G.E.A. I.D.F. OUEST devra être mise hors de cause.

Pour plus ample exposé des moyens et prétentions des parties, le Conseil, conformément à l'article 455 du Code de Procédure Civile, renvoie aux conclusions déposées et soutenues à l'audience.

EN DROIT

Le Conseil après en avoir délibéré conformément à la loi a prononcé, le 8 février 2013, le jugement suivant :

L'article 717-3 du Code de Procédure Pénale prévoit que : *«les activités de travail et de formation professionnelle ou générale sont prises en compte pour l'appréciation des gages de réinsertion et de bonne conduite des condamnés.*
Au sein des établissements pénitentiaires toutes dispositions sont prises pour assurer une activité professionnelle, une formation professionnelle ou générale aux personnes incarcérées qui en font la demande.
Les relations de travail des personnes incarcérées ne font pas l'objet d'un contrat de travail. Il peut être dérogé à cette règle pour les activités exercées à l'extérieur des établissements pénitentiaires.
Les règles relatives à la répartition des produits du travail des détenus sont fixées par décret. Le produit du travail des détenus ne peut faire l'objet d'aucun prélèvement pour frais d'entretien en établissement pénitentiaires.
La rémunération du travail des personnes détenues ne peut être inférieure à un taux horaire fixé par décret et indexé sur le salaire minimum de croissance défini à l'article L.3231-2 du Code de Travail. Ce taux peut varier en fonction du régime sous lequel les personnes détenues sont employées».

Les détenus n'ont donc pas de contrat de travail et ne peuvent bénéficier des droits qui y sont attachés :
- durée du travail définie,
- période d'essai,
- préavis,
- congés payés,
- procédure de licenciement.

L'article R.57-9-2 du Code de Procédure Pénale prévoit la conclusion d'un support d'engagement signé par le chef d'établissement et la personne détenue qui précise la description du poste, les horaires de travail, les missions à réaliser. Il fixe la base horaire de la rémunération et les cotisations sociales afférentes.

Les règles applicables sont donc dérogatoires à celles du droit commun du travail.

Les règles dérogatoires précitées ne sont pas conformes aux principes fondamentaux issus des normes internationales.

<u>L'égalité de traitement et le principe de non-discrimination, l'article 14 de la Convention Européenne de Sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés Fondamentales combiné avec l'article 4 paragraphe 3a et l'article 1 du protocole n° 12</u>

L'article 4 paragraphe 3 :
- n'est pas considéré comme «travail forcé ou obligatoire» au sens du présent article :
a) tout travail requis normalement d'une personne soumise à la détention dans les conditions prévues par l'article 5 de la présente convention, ou durant sa mise en liberté conditionnelle.

Le paragraphe 3a vise expressément le travail des détenus comme une exception au travail forcé ou obligatoire.

L'article 14 de la Convention Européenne de Sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés Fondamentales consacre quant à lui l'interdiction de discrimination :
«la jouissance des droits et libertés reconnus dans la présente convention doit être assurée, sans distinction aucune, fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, la langue, la religion, les opinions politiques ou toutes autres opinions, l'origine nationale ou sociale, la naissance ou toute autre situation».

L'article 14 est applicable aux dispositions de l'article 4 paragraphe 3 de la convention. La Cour Européenne juge que l'interdiction de la discrimination s'applique alors même que nul travail forcé ou obligatoire n'est en cause (Van der Mussele c/Belgique 27-11-1983).

L'article 1 du protocole n° 12 prévoit :
«la jouissance de tout droit prévu par la loi doit être assurée, sans discrimination aucune, fondée..... ou tout autre situation».
«Nul ne peut faire l'objet d'une discrimination de la part d'une autorité publique quelle qu'elle soit fondée notamment sur les motifs mentionnés au paragraphe 1».

Ces dispositions instaurent un droit autonome à l'intégralité de traitement, directement applicable devant les juridictions internes, en raison de l'applicabilité de la jurisprudence de la Cour Européenne des Droits de l'Homme et des Libertés Fondamentales.

Deux critères doivent être caractérisés pour démontrer l'existence d'une discrimination :
- une différence de traitement dans l'exercice ou la jouissance d'un droit reconnu et
- un manque de justification objective et raisonnable.

Madame a été engagée en qualité de conseillère téléopératrice. Elle exerçait les mêmes fonctions qu'un conseiller téléopérateur non détenu dont le statut est régi par le droit du travail.

La SAS MKT SOCIETAL confiait aux employés détenus les mêmes missions qu'à un conseiller téléopérateur qui consistait en la prospection de clients, qu'il s'agisse d'entreprises ou de particuliers.

Les employés détenus de la SAS MKT SOCIETAL, dont faisait partie Madame Marylin MOUREAU, exerçaient les mêmes missions qu'un conseiller téléopérateur de droit commun :
- en ayant le même niveau de compétence - formation initiale identique,
- en atteignant les mêmes objectifs de productivités dictés par la SAS MKT SOCIETAL,
- en étant encadrés par le même personnel de la SAS MKT SOCIETAL.

La situation des employés détenus et ceux de droit commun est parfaitement analogue.

La différence de traitement s'exerce en raison de l'existence d'un statut dérogatoire des employés détenus, tel que prévu par le Code de Procédure Pénale.

Il ressort des textes précités que le travailleur détenu subit l'éviction de l'intégralité du droit commun du travail.

Le Pacte International des Nations Unies relatif aux droits économiques, sociaux et culturels donne aux termes des articles 6, 7 et 9, le droit à toute personne d'avoir des conditions de travail justes et favorables.

L'article 6 :
«Les Etats parties au présent Pacte reconnaissent le droit au travail, qui comprend le droit qu'a toute personne d'obtenir la possibilité de gagner sa vie par un travail librement choisi ou accepté, et prendront des mesures appropriées pour sauvegarder ce droit».

L'article 7 :
«Les Etats parties au présent Pacte reconnaissent le droit qu'a toute personne de jouir de conditions de travail justes et favorables, qui assurent notamment :
a) la rémunération qui procure au minimum, à touts les travailleurs :
i) un salaire équitable et une rémunération égale pour un travail de valeur égale sans distinction aucune.
d) le repos, les loisirs, la limitation raisonnable de la durée du travail et les congés payés périodiques, ainsi que la rémunération des jours fériés».

L'article 9 :
«Les Etats parties au présent Pacte reconnaissent le droit à toutes personnes à la Sécurité Sociale, y compris les assurances sociales».

La prestation de travail effectuée par Madame au profit de la SAS MKT SOCIETAL ne respecte pas les dispositions du Pacte précitées.

Sa rémunération n'était pas équitable au sens des dispositions de l'article 7 du Pacte :
- elle n'a pas bénéficié de congés payés,
- les horaires de travail étaient décidés par la SAS MKT SOCIETAL et ne répondaient pas ainsi au principe de la limitation raisonnable de la durée du travail posé par l'article 7 du Pacte.

Dès lors, l'article 717-3 du Code de Procédure Pénale n'est pas conforme au Pacte International des Nations Unies relatif aux droits économiques, sociaux et culturels.

L'Organisation Internationale du Travail a élaboré la convention n° 29 visant à ce que «*Tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré*» soit supprimé.

Si ces dispositions n'interdisent pas de contraindre une personne ou de l'inciter à l'accomplissement d'un travail ou service comme conséquence d'une condamnation prononcée par une décision judiciaire, il est, en revanche, nécessaire que ce travail soit exécuté sous la surveillance et le contrôle des autorités publiques et que ladite personne ne soit pas concédée ou mise à la disposition des particuliers, compagnies ou personnes morales privées -article 4 de la convention n° 29.

Il est démontré que Madame a entièrement été mise à disposition de la SAS MKT SOCIETAL, pour laquelle elle accomplissait une prestation de travail sous sa subordination juridique, en contrepartie d'une rémunération fixée par ladite SAS MKT SOCIETAL.

Cette situation contrevient pleinement aux dispositions de la convention n° 29 de l'Organisation Internationale du Travail.

L'article 55 de la constitution du 4 octobre 1958 prévoit que :
«*Les traités ou accords régulièrement ratifiés ou approuvés ont, dès leur publication, une autorité supérieure à celle des lois, sous réserve, pour chaque accord ou traité, de son application par l'autre partie*».

La Convention Européenne de Sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés Fondamentales a été signée le 4 novembre 1950 à Rome et ratifiée par la France le 3 mai 1974.

Aux termes de l'article 1 de la Convention Européenne de Sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés Fondamentales :
«*Les Hautes Parties contractantes reconnaissent à toute personne relevant de leur juridiction les droits et libertés définis au titre I de la présente convention*».

La Convention Européenne de Sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés Fondamentales est applicable en droit interne et peut être directement invoquée par les particuliers devant les juridictions françaises.

Le Pacte International des Nations Unies relatif aux droits économiques, sociaux et culturels a été adopté le 16 décembre 1966 par l'assemblée générale des Nations Unies.

Il est entré en vigueur en France en 1981, après sa ratification le 4 novembre 1980.

Le Pacte International est doté d'une valeur juridique contraignante et peut à ce titre être invoqué devant un juge interne.

La conférence générale de l'Organisation Internationale du Travail a adopté la convention n° 29 le 28 juin 1930.

Elle a été ratifiée par la France le 24 juin 1937 et dispose d'une valeur juridique supérieure à celle des lois internes.

Le droit interne instaurant un statut dérogatoire du droit commun du travail n'est pas conforme aux normes contraignantes du droit international précité.

Il convient d'écarter l'article 717-3 du Code de Procédure Pénale et d'appliquer le droit commun du travail, dans la mesure où l'existence d'un contrat de travail à durée indéterminée est caractérisée avec la SAS MKT SOCIETAL.

Madame travaillait dans les ateliers situés au sein de la maison d'arrêt de Versailles et était mise à la disposition de la SAS MKT SOCIETAL.

En consultant le support d'engagement au travail et son annexe, nous constatons qu'il existait des liens de subordination entre la SAS MKT SOCIETAL et Madame Marylin MOUREAU, tels que :

Article 1 :
L'opérateur devra se conformer aux directives et consignes de sa hiérarchie.

Plus particulièrement le conseiller MKT Conseil est tenu de respecter certaines obligations minimales afin d'assurer la qualité de sa mission.

Les conversations téléphoniques passées ou reçues dans le cadre des fonctions de conseiller MKT Conseil sont susceptibles d'être ponctuellement écoutées et/ou enregistrées mais uniquement à des fins de formation, de statistiques et dans le but constant d'améliorer la qualité du service fourni.

Article 4 :
En cas de maladie, l'opérateur devra impérativement fournir un certificat médical justifiant de son absence.

Par ces deux articles, les liens de subordination apparaissent.

La demande de déclassement écrite à Versailles le 7 avril 2011 prouve que la SAS MKT SOCIETAL contrôlait le travail de Madame , de plus, cette lettre est établie avec l'enseigne SAS MKT SOCIETAL et signée par la gérante ; ce qui prouve qu'elle exerçait son rôle de dirigeante dans les locaux de la maison d'arrêt de Versailles ; là aussi, le lien de subordination est prouvé.

Le 9 septembre 2010, une attestation d'emploi a été délivrée à Madame Marylin MOUREAU il est inscrit : «*Je, soussignée Laure GERADON DE VERA Présidente de la SAS MKT SOCIETAL certifie par la présente que Madame Marylin MOUREAU est employée en tant que télé-opératrice dans notre centre d'appels depuis le 25 août 2010. Elle fait preuve de professionnalisme, nous donne entière satisfaction*».

Nous devons constater que la SAS MKT SOCIETAL admet avoir employé Madame

Par ailleurs, le support d'engagement au travail concessionnaire MKT CONSEIL pris effet à compter du 21 juillet 2010, pour une durée indéterminée avec une période d'essai de 30 jours rémunérés.

Il est démontré que des liens de subordination existaient.

Par ces faits, le Conseil déclare la SAS MKT SOCIETAL comme employeur dans des conditions particulières de Madame Marylin MOUREAU.

Les demandes :

En application de l'article L.3123-14 du Code du Travail, le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit et l'absence d'un écrit a pour effet de faire présumer que le contrat a été conclu pour un horaire normal.

L'employeur qui conteste cette présomption doit rapporter la preuve qu'il s'agit d'un temps partiel et que le salarié n'est pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il doit travailler et qu'il n'est pas tenu de se tenir à la disposition de l'employeur.

D'après l'annexe au support d'engagement au travail, l'article 2 précise la durée du travail. Madame travaillait en moyenne 3 heures par jour, ce qui correspond à 15 heures par semaine, soit 60 heures mensuelles comme indiqué sur les fiches de paie.

Au vu de ces éléments, il convient de considérer que Madame exerçait son activité à temps partiel.

Eu égard au taux horaire du SMIC, le salaire mensuel s'élève à :
- septembre 2010 : 9,173 x 60 = 550,38 euros,
- octobre 2010 : 9,173 x 60 = 550,38 euros,
- novembre 2010 : 9,173 x 60 = 550,38 euros,
- décembre 2010 : 9,173 x 54 = 495,34 euros,
- janvier 2011 : 9,173 x 60 = 550,38 euros,
- février 2011 : 9,173 x 42 = 385,26 euros,
- mars 2011 : 9,173 x 60 = 550,38 euros,
- avril 2011 : 9,173 x 30 = 275,19 euros.

Pour établir les comptes, il convient de déduire les salaires que Madame a perçus.

Les comptes s'établissent donc comme suit :
- septembre, octobre, novembre 2010 et janvier et mars 2011 :
  550,38 x 5 = 2.751,90 euros,
- décembre 2010 : 495,34 euros,
- février 2011 : 385,26 euros,
- avril 2011 : 275, 19 euros,

soit au total une somme de 3.907,69 euros de laquelle il convient de déduire la somme de 1.548,94 euros que Madame reconnaît avoir perçue.

La créance au titre de rappel de salaire sera fixée à la somme de 2.358,75 euros à laquelle il convient de fixer une créance au titre des congés payés de 390,77 euros calculée sur le montant des salaires que Madame aurait dû percevoir.

La SAS MKT SOCIETAL étant l'employeur de Madame avait l'obligation de la convoquer à un entretien préalable avant toute sanction, pour que la salariée puisse s'expliquer sur les fautes qui lui étaient reprochées.

La SAS MKT SOCIETAL était dans l'obligation d'adresser en recommandé avec avis de réception une lettre de licenciement.

Or, aucune lettre n'a été adressée ; ce de fait, le licenciement doit être considéré comme abusif.

Le Conseil fixe les créances suivantes :
- 521,03 € à titre de préavis,
- 52,10 € à titre de congés payés afférents,
- 3.126,18 € à titre de dommages et intérêts pour rupture abusive,
- 521,03 € à titre d'indemnité pour non respect de la procédure de licenciement.

Il résulte des pièces versées aux débats que Madame exerçait bien à temps partiel ; il n'y avait donc pas de travail dissimulé, elle sera donc déboutée de sa demande à ce titre.

Madame n'apporte aucune pièce, aucune preuve sur la discrimination qu'elle aurait subie ; elle sera déboutée de la demande s'y rapportant.

Le Conseil ordonne au mandataire liquidateur la remise :
- d'un certificat de travail du 25 août 2010 au 15 avril 2011,
- de bulletins de paie conformes,
- d'une attestation d'employeur destinée au Pôle Emploi.

Dit le jugement opposable à l'A.G.S. C.G.E.A. I.D.F. OUEST.

PAR CES MOTIFS

Le Conseil statuant publiquement, par jugement réputé contradictoire en premier ressort :

Déclare la SAS MKT SOCIETAL comme employeur dans des conditions particulières.

Fixe la créance de Madame sur le passif de la liquidation judiciaire de la SAS MKT SOCIETAL comme suit :

DEUX MILLE TROIS CENT CINQUANTE-HUIT EUROS ET SOIXANTE-QUINZE CENTS (2.358,75) à titre de rappel de salaire.

TROIS CENT QUATRE-VINGT-DIX EUROS ET SOIXANTE-DIX-SEPT CENTS (390,77 €) à titre de congés payés afférents.

CINQ CENT VINGT ET UN EUROS ET TROIS CENTS (521,03 €) à titre de préavis.

CINQUANTE-DEUX EUROS ET DIX CENTS (52,10 €) à titre de congés payés afférents.

TROIS MILLE CENT VINGT-SIX EUROS ET DIX-HUIT CENTS (3.126,18 €) à titre de dommages et intérêts pour rupture abusive.

CINQ CENT VINGT ET UN EUROS ET TROIS CENTS (521,03 €) à titre d'indemnité pour inobservation de la procédure de licenciement.

Ordonne en outre à la SCP BROUARD-DAUDE mandataire liquidateur de la SAS MKT SOCIETAL de remettre à Madame les documents conformes suivants :
- le certificat de travail pour la période du 25 août 2010 au 15 avril 2011,
- les bulletins de paie d'août 2010 à avril 2011,
- l'attestation d'employeur destinée au Pôle Emploi.

Déboute Madame du surplus de ses demandes.

Dit le jugement opposable aux AGS CGEA IDF OUEST.

Ordonne l'emploi des dépens en frais privilégiés de la liquidation judiciaire.

LE GREFFIER, **LE PRÉSIDENT,**

Copie certifiée conforme à l'original

Jean Guy MOLHANT **Raymond PIERRE**