

CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE BOURGES
SECTION COMMERCE
AUDIENCE du Bureau de jugement du 30 mars 2009

RG N° F 08/00467

CONCLUSIONS

POUR **Mlle**, née le ..., à Bourges (18), de Nationalité Française, Agent de service, demeurant

DEMANDEUR

ASSISTE DE Michel CHARTON
Délégué syndical CGT mandaté
Union Locale CGT de Bourges
5, Boulevard Clemenceau – 18000 BOURGES -

CONTRE **SAS DERICHEBOURG propreté**, 13bis rue Barbès – 18000 Bourges

DEFENDEUR

AYANT POUR AVOCAT Cabinet LAVISSE – BOUAMRIRENE
9, rue Jeanne d'Arc – 45000 Orléans

PLAISE AU CONSEIL

Mlle a été embauchée le 1^{er} juin 1994 – elle a occupé un poste d'agent de service, au fil des passations de marchés, successivement dans les sociétés :

1. CGN
2. ISS
3. Derichebourg

Mlle ... exerçait son contrat de travail sur le site du Crédit Agricole à Bourges.

Le contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel prévoyait une durée mensuelle de 75h83, répartie du lundi au vendredi.

Le 1^{er} mai 2008, la société DERICHEBOURG reprenait le marché pour la propreté sur le site de la société « Le Crédit Agricole ».

Par avenant du 1^{er} mai 2008, la société DERICHEBOURG confirmait cette durée du travail, et confirmait la répartition de celle-ci du lundi au vendredi de 5h00 à 8h30.

Par courrier du 05 mai 2008, la société DERICHEBOURG ADRESSAIT à Mlle un nouvel avenant au contrat de travail, avec une modification de la durée mensuelle de travail, passant ainsi de 75h83 à 59h58, et par conséquence, une modification des horaires de travail, soit 5h00 -7h45, du lundi au vendredi.

Par courrier du 09 mai 2008, Mlle refusait cette modification d'un élément essentiel de son contrat de travail, à savoir la durée mensuelle de travail.

Par courrier du 16 mai 2008, la société DERICHEBOURG proposait un troisième avenant au contrat de travail de Mlle ;

La société DERICHEBOURG proposait alors à Mlle, en complément du temps passé sur le site du Crédit Agricole, de travailler sur le site du magasin KIABI à St Germain du Puy, pour une durée mensuelle de 36h92, pour un total sur les deux sites de 96h50.

Par courrier du 23 mai 2008, Mlle refusait cette modification.

Par courrier du 16 juin 2008, la société DERICHEBOURG proposait un quatrième avenant au contrat de travail de Mlle

La société DERICHEBOURG proposait alors à Mlle ..., en complément du temps passé sur le site du Crédit Agricole, de travailler sur le site Alsace Ventilation à Bourges, pour une durée mensuelle de 36h14, pour un total sur les deux sites de 95h72.

Par courrier du 21 juin 2008, Mlle ... refusait cette modification.

Par courrier du 09 juillet 2008, la société DERICHEBOURG convoquait Mlle ... à un entretien préalable à un éventuel licenciement, le 21 juillet 2008.

Par courrier du 28 juillet 2008, la société DERICHEBOURG notifiait son licenciement à Mlle ..., pour avoir refusé d'appliquer la clause de mobilité figurant au contrat de travail et refusé de prise de poste sur les sites « Magasin Kiabi » et « Alsace ventilation ».

Le contrat de travail de Mlle ... était rompu à compter du 28 septembre 2008, après avoir effectué la totalité du préavis de deux mois sur le site « Crédit Agricole de Bourges ».

C'est en l'état que l'affaire se présente devant le Conseil de Prud'hommes.

Discussion :

1. Sur les avenants au contrat de travail :

Le 1^{er} avenant du 01 mai 2008 :

Mlle ... exerçait son activité professionnelle, pour le compte de la société ISS ABILIS, sur le site du Crédit agricole, 8 allée de Collèges à Bourges.

La société DERICHEBOURG a repris le marché de prestation de service de nettoyage auprès du siège de la société Crédit Agricole à compter du 01 mai 2008.

Conformément aux dispositions de la convention collective nationale des entreprises de propreté, Mlle ... a bénéficié des dispositions de l'annexe VII.

A compter du 1^{er} mai 2008, le contrat de travail de Mlle ... était donc repris par la société DERICHEBOURG, qui lui établissait un avenant contractuel, daté du 1^{er} mai 2008, afin de formaliser cette reprise.

Les horaires de travail de Mlle ... restaient inchangés, du lundi au vendredi de 5h00 à 8h30, pour une durée hebdomadaire de 17h50, soit 75h83 mensuelles.

Suite à une demande de la société Crédit Agricole, le niveau de prestation assuré par la société DERICHEBOURG était modifié.

Le 2^{ème} avenant du 05 mai 2008 :

Par courrier du 05 mai 2008, la société DERICHEBOURG notifiait, à Mlle ..., que suite à la nouvelle organisation du travail qu'elle souhaitait mettre en place sur le site du Crédit Agricole, elle modifiait ses horaires d'intervention à compter du 19 mai 2008.

Au regard de l'avenant qui était transmis à Mlle ..., celle-ci remarquera qu'au-delà d'une modification de ses horaires, la société DERICHEBOURG lui proposait un modification de la durée mensuelle de travail en passant de 75h83 à 59h58.

Par courrier du 09 mai 2008, Mlle ... refusait de signer cet avenant et demandait à la société DERICHEBOURG de lui communiquer les motifs économiques qui l'amenaient à lui modifier un élément essentiel de son contrat de travail : sa durée de travail mensuelle.

Mlle ... s'étonnait encore que l'on puisse lui faire un nouvel avenant seulement 3 jours après lui avoir communiqué le 1^{er}... Considérant ainsi que la société DERICHEBOURG faisait une application de mauvaise foi de l'annexe VII.

Selon la législation en vigueur, la société DERICHEBOURG avait alors la faculté d'engager, à l'encontre de Mlle ..., une procédure de licenciement, pour motif économique en vertu des dispositions des articles L1222-6 et L1233-3 du Code du Travail.

Article L1222-6 (L.321-1-2) :

« - Lorsque l'employeur envisage la modification d'un élément essentiel du contrat de travail pour l'un des motifs économiques énoncés à l'Article L1233 3, il en fait la proposition au salarié par lettre recommandée avec avis de réception.

La lettre de notification informe le salarié qu'il dispose d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître son refus.

A défaut de réponse dans le délai d'un mois, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée. ».

Article L1233-3 (L.321-1) :

« - Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques.

Les dispositions du présent chapitre sont applicables à toute rupture du contrat de travail résultant de l'une des causes énoncées au premier alinéa. ».

La société DERICHEBOURG n'engagera pas cette procédure et décidera de maintenir en vigueur les termes du 1^{er} avenant au contrat de travail.

Le 3^{ème} avenant du 16 mai 2008 :

Par courrier du 16 mai 2008, la société DERICHEBOURG revenait auprès de Mlle ... afin de lui préciser que la nouvelle organisation du travail qu'elle devait mettre en œuvre résultait de la volonté de son client, «Siège Crédit Agricole de Bourges », que l'ensemble du personnel de nettoyage ait terminé sa prestation à 7h45...

Le Conseil notera au passage, que cela n'impliquait pas forcément une réorganisation se limitant à réduire la durée du travail, mais que cela aurait pu également se solutionner par une modification des horaires de travail, par exemple de 4h15 à 7h45...

La société DERICHEBOURG proposait alors à Mlle ..., un 3^{ème} avenant intégrant les éléments suivants :

- **Nouveaux sites d'affectation :**

☞ **Siège Crédit Agricole** : du lundi au vendredi de 5h00 à 7h45.

☞ **Magasin Kiabi**, route de la Charité à St Germain du Puy : du lundi au samedi de 8h00 à 9h25.

- **Base horaire mensuelle** : 96h50

Cet avenant devait prendre effet au 02 juin 2008.

Par courrier du 23 mai 2008, Mlle ... interpellait la société DERICHEBOURG sur deux points :

1. Mlle ... demandait à la société DERICHEBOURG de lui communiquer les tâches qui lui seraient supprimées, correspondant à 45mn en moins sur le site du Crédit Agricole ;

2. Mlle ... contestait le calcul de sa base horaire mensuelle, se référent pour cela à l'article 5 de l'accord du 17 octobre 1997, concernant le temps partiel.

En application de cet article, sa base mensuelle aurait du être de 101h92 et non pas de 96h50.

Accord du 17 octobre 1997 – Article 5

Du fait des besoins exprimés par les clients, le travail en vacation est une pratique courante en particulier pour les salariés à temps partiel.

Afin d'aboutir à terme à limiter le travail à temps partiel fractionné et à faible durée de travail les seuils minima suivants sont définis.

La vacation est définie comme une période continue, comprenant le temps éventuel de déplacement entre les chantiers au sein de cette même vacation, sans qu'intervienne d'interruption non rémunérée.

Toute vacation inférieure à 1 heure est payée comme une heure de travail.

Sauf volonté expresse du salarié, le contrat de travail à temps partiel ne peut avoir une durée inférieure à 43 h 33 mensuelles (soit 10 heures hebdomadaires en moyenne).

Si la durée du travail fixée au contrat de travail est comprise entre 43 h 33 et 86 h 66 par mois, il ne peut être demandé au salarié d'effectuer plus de 2 vacations par jour. Toutefois, entre 67 heures et 86 h 66 par mois, il peut être effectué une troisième vacation en accord avec le salarié.

Si la durée du contrat de travail à temps partiel est supérieure à 86 h 66 par mois, il ne peut être demandé au salarié d'effectuer plus de 3 vacations par jour.

Mlle ... refusait donc de signer cet avenant. Et n'obtenait pas de réponse de la part de la société DERICHEBOURG.

Selon la législation en vigueur, la société DERICHEBOURG avait alors la faculté d'engager, à l'encontre de Mlle ..., une procédure de licenciement, pour motif économique en vertu des dispositions des articles L1222-6 et L1233-3 du Code du Travail.

La société DERICHEBOURG n'engagera pas cette procédure et décidera de maintenir en vigueur les termes du 1^{er} avenant au contrat de travail.

Le 4^{ème} avenant du 16 juin 2008 :

Par courrier du 16 juin 2008, la société DERICHEBOURG présentait un 4^{ème} avenant au contrat de travail de Mlle

- **Nouveaux sites d'affectation :**

☞ **Siège Crédit Agricole** : du lundi au vendredi de 5h00 à 7h45 ;

☞ **Site Alsace Ventilation**, ZA Esprit – 1 rue Albert Einstein à Bourges le lundi, mercredi et vendredi de 17h00 à 19h00 et le mardi et jeudi de 17h00 à 18h00.

- **Base horaire mensuelle :** 95h72

Cet avenant devait prendre effet le 26 juin 2008.

Par courrier du 21 juin 2008, Mlle ..., demandait à nouveau à la société DERICHEBOURG de lui préciser les tâches qui lui seraient supprimées sur le site du Crédit Agricole, dans le cadre de sa réduction d'horaires sur ce site.

Elle informait également la société DERICHEBOURG qu'elle ne pouvait accepter la proposition d'avenant du fait qu'elle travaillait pour un autre employeur tous les jours de 17h30 à 20h30. Mlle ... joignait à ce courrier les justificatifs pour cet emploi.

La société DERICHEBOURG ne répondra pas à la 1^{ère} interrogation de Mlle ..., sur les tâches supprimées sur le site du Crédit Agricole.

Concernant le second point, il est à noter que l'article L3123-24 du Code du Travail clarifie la situation d'un salarié à temps partiel, auquel l'employeur propose une modification de la répartition de sa durée de travail :

Article L3123-24

- Lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail, alors que le contrat de travail n'a pas prévu les cas et la nature de telles modifications, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

*Lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail dans un des cas et selon les modalités préalablement définis dans le contrat de travail, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement **dès lors que ce changement n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, avec une période d'activité fixée chez un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée.** Il en va de même en cas de changement des horaires de travail au sein de chaque journée travaillée qui figurent dans le document écrit communiqué au salarié en vertu du 3^o de l'Article L3123-14.*

Mlle ... refusera donc de signer cet avenant.

2. Sur la clause de mobilité :

Le contrat de travail de Mlle ... précise effectivement une clause de mobilité ainsi libellée :

« ...Mademoiselle reconnaît que, la profession du nettoyage, s'exerçant chez des clients et dans différents lieux, la mobilité géographique est nécessaire et indispensable. En conséquence Mademoiselle accepte de pouvoir être affectée sur tous sites situés dans votre département et dans les départements limitrophes à l'agence de Bourges... »

Mlle ... n'a jamais refusé la mise en œuvre de cette clause de mobilité.

La clause de mobilité n'a d'ailleurs jamais pu se mettre en œuvre, car les propositions d'avenants au contrat de travail, ne pouvaient être acceptés par Mlle ..., pour les raisons que nous venons d'exposer.

3. Sur le licenciement :

La société DERICHEBOURG a notifié le licenciement, pour cause réelle et sérieuse, de Mlle ..., par courrier du 28 juillet 2008, aux motifs suivants :

- ☞ *Votre refus d'appliquer la clause de mobilité prévue à votre contrat de travail et mise en œuvre pour maintenir votre emploi au sein de la société ;*
- ☞ *Votre refus de prise de poste sur le site Magasin Kiabi à St Germain du Puy et sur le site Alsace Ventilation à Bourges.*

Tout d'abord, le conseil notera la société DERICHEBOURG se place sur le terrain disciplinaire pour motiver sa décision de licencier Mlle

Il appartiendra donc à la société DERICHEBOURG de démontrer en quoi Mlle ... aurait commis des fautes en refusant de signer les avenants qui lui ont été proposés.

Mlle ... démontre par contre les erreurs commises par la société DERICHEBOURG dans la rédaction des avenants proposés à sa signature.

Mlle ... démontre que ses refus de signer les avenants proposés, l'ont été de bon droit et qu'en conséquence, la clause de mobilité ne pouvait pas être mise en œuvre.

Précisons enfin que la modification de la durée du travail n'est pas une **simple modification des horaires de travail à durée de travail constante**.

Tout comme la rémunération, la durée du travail au sens du temps de travail effectif est une composante essentielle du contrat de travail, elles sont d'ailleurs souvent liées.

Cette modification du contrat ne saurait donc être conclue sans un accord du salarié et de l'employeur .

La Cour de cassation, dans un arrêt du 20/10/98 (pourvoi : 96-40614) a établi l'obligation pour l'employeur de recueillir l'avis du salarié pour toute modification de la durée du travail, et dans un arrêt du 16/2/1999 (pourvoi 96-45594) a précisé que cet accord ne devait pas être équivoque.

La Cour de cassation reprend ce même principe dans un arrêt du 31 Mars 1999 (pourvoi n°97-41819).

En aucun cas le refus d'accepter une modification de la durée du travail ne peut constituer une faute grave privative des indemnités légales et conventionnelles de licenciement comme le rappelle la cour de cassation dans un arrêt du 8 Janvier 2003 (pourvoi 00-46500).

C'est ainsi qu'un salarié n'est pas tenu d'accepter la modification de sa durée de travail, même si celle-ci résulte de l'application d'une clause de mobilité qu'il a signé, rappelle la cour de cassation dans un arrêt du 5/11/2003 (pourvoi 0145621)

4. Sur la véritable nature des motifs qui ont conduit au licenciement de Mlle ... :

Le client de la société DERICHEBOURG, le Crédit Agricole, a effectué une modification des heures de prestation sur son site de Bourges.

*« Le client Siège Crédit Agricole à Bourges ayant effectué une modification des heures de prestation sur son site, nous vous avons adressé un avenant de diminution de votre temps de travail le 05 mai 2008, votre mensualisation passant alors de 75h83 à 59h58. » **(Extrait de la lettre de licenciement du 28 juillet 2008)***

C'est donc bien un motif économique qui a amené la société DERICHEBOURG à proposer à Mlle ... une diminution de sa base horaire mensuelle.

Article L1233-3

- Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques.

Les dispositions du présent chapitre sont applicables à toute rupture du contrat de travail résultant de l'une des causes énoncées au premier alinéa.

L'employeur peut **légalement proposer une réduction de la durée du travail plutôt qu'un licenciement économique en application de l'article L1233-4 du Code du Travail**, mais le salarié est libre de choisir le licenciement économique plutôt que la réduction de sa durée du travail avec la diminution de salaire qui l'accompagne.

Article L1233-4

- Le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré dans l'entreprise ou dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient.

Le reclassement du salarié s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi équivalent. A défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, le reclassement s'effectue sur un emploi d'une catégorie inférieure.

Les offres de reclassement proposées au salarié sont écrites et précises.

La société DERICHEBOURG aurait donc du licencier Mlle ..., pour un motif économique.

Ce motif réside dans le fait que la société Crédit Agricole, a effectué une modification des heures de prestation sur son site, ce qui a conduit la société DERICHEBOURG à proposer une modification du contrat de travail à Mlle ... et que celle-ci l'a refusé.

Le Conseil de Prud'hommes tirera toutes les conséquences de droit de cette situation et **requalifiera le licenciement de Mlle ..., en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.**

5. Sur l'indemnité de licenciement :

L'indemnité légale :

Article L1234-9

Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte une année d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement.

Les modalités de calcul de cette indemnité sont fonction de la rémunération brute dont le salarié bénéficiait antérieurement à la rupture du contrat de travail. Ce taux et ces modalités sont déterminés par voie réglementaire.

Article R1234-1

L'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 1234-9 ne peut être inférieure à une somme calculée par année de service dans l'entreprise et tenant compte des mois de service accomplis au-delà des années pleines.

Article R1234-2

L'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent deux quinzièmes de mois par année au-delà de dix ans d'ancienneté.

Article R1234-4

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- 1° Soit le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement ;*
- 2° Soit le tiers des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère*

annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Salaire moyen de référence : 721,37€

août-08	333,25
juil-08	692,53
juin-08	679,29
mai-08	679,12
avr-08	1457,8
mars-08	678,37
févr-08	678,37
janv-08	678,92
déc-07	678,51
nov-07	678,37
oct-07	743,59
sept-07	678,37
Total	8656,49
Salaire moyen	721,37

Ancienneté : 14 ans et 3 mois.

$$(721,37 / 5) \times 14 = 2019,84$$

$$(721,37 / 5) \times 3/12 = 36,07$$

$$(721,37 \times 2/15) \times 4 = 384,73$$

$$(721,37 \times 2/15) \times 3/12 = 24,04$$

Soit un total de : **2464,68€** pour l'indemnité légale

L'indemnité conventionnelle :

Convention collective des entreprises de propreté :

9.08.3. Indemnité de licenciement :

Tout salarié licencié bénéficiera, sauf cas de faute grave ou lourde, d'une indemnité de licenciement égale à :

- de 2 ans à 5 ans révolus d'ancienneté :
- 1/10 de mois par année d'ancienneté.
- de 6 ans à 10 ans révolus d'ancienneté :
- 1/10 de mois par année d'ancienneté pour la fraction des 5 premières années ;
- 1/6 de mois par année d'ancienneté pour la fraction de 6 ans à 10 ans révolus.
- à partir de 11 ans d'ancienneté :
- 1/10 de mois par année d'ancienneté pour la fraction des 5 premières années ;
- 1/6 de mois par année d'ancienneté pour la fraction de 6 ans à 10 ans révolus ;
- 1/5 de mois pour chaque année au-delà de 10 ans révolus.

La rémunération moyenne des 12 derniers mois de travail effectif ou selon la formule la plus avantageuse des 3 derniers mois sera prise en considération pour le calcul de cette indemnité (étant entendu que toute prime ou gratification de caractère annuel qui aurait été versée au salarié pendant cette période de 3 mois ne sera prise en compte que *prorata temporis*).

Salaire moyen de référence : 721,37€

Ancienneté : 14 ans et 3 mois.

$(721,37 \times 1/10) \times 5 = 360,68$
 $(721,37 \times 1/6) \times 5 = 601,14$
 $(721,37 \times 1/5) \times 4 = 577,09$
 $(721,37 \times 1/5) \times 3/12 = 36,07$

Soit un total de : 1574,98 pour l'indemnité conventionnelle.

Il conviendra donc d'appliquer l'indemnité légale qui est plus favorable pour la salariée, soit **2464,68€**.

La société DERICHEBOURG a déjà versé la somme de 1409,00€ au titre de cette indemnité.

Il conviendra donc de retirer ce montant de l'indemnité, soit un complément d'indemnité de licenciement :

$2464,68 - 1409,00 = \mathbf{1055,68€}$

6. Sur l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse :

Article L1235-3

- Si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis.

Si l'une ou l'autre des parties refuse, le juge octroie une indemnité au salarié. Cette indemnité, à la charge de l'employeur, ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois. Elle est due sans préjudice, le cas échéant, de l'indemnité de licenciement prévue à l'Article L 1234 9.

La seule constatation de l'absence de cause réelle et sérieuse de licenciement doit entraîner la condamnation de l'employeur à réparer le préjudice, dont il appartient au juge d'apprécier l'étendue.

Mlle ... avait plus de quatorze années d'ancienneté au moment de son licenciement.

Mlle ... a eu la chance de trouver un nouvel employeur dès le 1^{er} octobre 2008.

Cependant, Mlle ... est embauchée en Contrat à durée déterminée jusqu'au 30 juin 2009.

Mlle ... estime donc subir un préjudice important du fait de son licenciement.

Conformément aux dispositions de l'article L1235-3 du Code du Travail, Mlle ... demande une indemnité d'un montant de **8 656,00€**, correspondant à 12 mois de salaire.

7. Sur les frais irrépétibles :

Attendu qu'il n'en demeure pas moins vrai que Mlle ... a dû exposer dans la présente procédure des frais qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge.

Qu'il convient de condamner la SAS DERICHEBOURG Propreté à lui payer la somme de **500€** au titre de l'article 700 du Nouveau Code de Procédure Civile.

Pour ces motifs :

- ⇒ Que le licenciement de Mlle ... est dépourvu de cause réelle et sérieuse,
- ⇒ condamner la Société DERICHEBOURG à verser à Mlle ... :
 - ✓ **1055,68€**, au titre de complément de l'indemnité légale de licenciement ;
 - ✓ **8656,00€** au titre de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;
 - ✓ **500,00€** au titre de l'article 700 du Nouveau Code de Procédure Civile, pour les frais irrépétibles.
- ⇒ Délivrer une attestation ASSEDIC conforme au jugement ;

Sous toutes réserves

Liste des pièces numérotées

1. Contrat de travail ABILIS de Mlle ... ;
2. 1^{er} avenant du 1^{er} mai 2008 ;
3. 2^{ème} avenant du 05 mai 2008 ;
4. Courrier de Mlle ... à SAS DERICHEBOURG, 09 mai 2008 ;
5. 3^{ème} avenant du 16 mai 2008 ;
6. Courrier de Mlle ... à SAS DERICHEBOURG, 23 mai 2008 ;
7. 4^{ème} avenant du 16 juin 2008 ;
8. Courrier de Mlle ... à SAS DERICHEBOURG, 21 juin 2008 ;
9. Planning de travail hebdomadaire pour la société Mutuelle du Cher ;
10. Courrier de la SAS DERICHEBOURG à Mlle ..., 09 juillet 2008, (convocation entretien préalable) ;
11. Lettre de licenciement du 28 juillet 2008 ;
12. Accord du 17 octobre 1997 ;
13. Contrat de travail à durée déterminée, pour le CCAS de Bourges.