

## Tribunal du travail, 27 septembre 2024, Madame d.A c/ La société B

---

Type	Jurisprudence
Jurisdiction	Tribunal du travail
Date	27 septembre 2024
IDBD	30672
Débats	Audience publique
Matière	Sociale
Intérêt jurisprudentiel	Faible
Thématique	Rupture du contrat de travail

---

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/tribunal-travail/2024/09-27-30672>

**LEGIMONACO**

[www.legimonaco.mc](http://www.legimonaco.mc)

## Abstract

Licenciement – Faute grave – Motif valable (oui) – Caractère abusif (non)

## Résumé

Madame d.A a été licenciée pour faute grave. Constitue une faute grave tout fait ou ensemble de faits imputables au salarié qui constitue une violation des obligations résultant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible son maintien dans l'entreprise pendant la durée du préavis. En l'espèce, il convient d'apprécier si les griefs reprochés à Madame d.A sont matérialisés, s'ils constituent une faute d'exécution du contrat de travail et s'ils recèlent une gravité telle qu'ils justifient une rupture immédiate de la relation de travail.

Concernant la matérialité des faits, Madame d.A considère qu'ils ne peuvent lui être reprochés au titre de l'exécution de son contrat de travail et que les obligations mises à sa charge tant par le règlement intérieur que par les conditions générales de vente sont inopposables. L'employeur n'a commis aucun abus ou excès en imposant des règles relatives à la vente. En effet, la salariée ne peut s'extraire de sa qualité d'employée lorsqu'elle contracte avec son employeur dans un cadre très spécifique et limité, celui des ventes réservées au personnel. Elle ne peut se prévaloir de la qualité de client et demeure soumise au lien de subordination. Il en serait évidemment différemment si elle contractait auprès de l'enseigne D en dehors des ventes réservées, en qualité de simple cliente qui se présenterait dans l'une des boutiques et effectuerait un achat classique au prix boutique. L'employeur est dès lors parfaitement libre d'encadrer ces ventes selon les règles qui lui semblent légitimes à préserver l'image de sa maison. Sa restriction au droit de propriété en la matière était proportionnée au but recherché et ne portait qu'une atteinte très limitée à une propriété mobilière sur des accessoires de mode, ce qui n'est pas constitutif d'un droit fondamental. Cette restriction pouvait parfaitement être portée au règlement intérieur, qui régit les obligations en matière d'ordre et de discipline, au titre desquelles les conditions des avantages accordés aux salariés sont légitimes à être encadrées. Ainsi, les faits étaient constitués.

Concernant leur degré de gravité, il résulte de l'ampleur des agissements de Madame d.A. En effet, elle ne s'est pas contentée de légèrement profiter d'un avantage pour faire un petit bénéfice, mais a mis en place un vrai commerce particulièrement lucratif. Il convient de noter en outre qu'elle a agi dans un laps de temps assez bref, mettant rapidement à profit les avantages que son emploi lui procurait en faisant fi des obligations pourtant claires imposées par son employeur.

De même, si d'autres sanctions étaient prévues et que le licenciement, particulièrement pour faute grave, est sans commune mesure avec la non-invitation aux ventes exceptionnelles, il convient de rappeler que Madame d.A n'a pas commis un manquement, mais 53. Dans ces conditions, la sanction était justifiée au regard de la gravité des faits et de leur répétition.

Le motif de licenciement étant valable, Madame d.A est déboutée de ses demandes d'indemnités de préavis et congés payés afférents, de congédiement et de licenciement. De même, la retenue sur salaire, conséquence de la mise à pied conservatoire, est légitime si le licenciement se révèle être fondé de manière valable sur une faute grave. En l'espèce, tel étant le cas, la demande de rappel de salaire et congés payés sur mise à pied est rejetée.

Constitue un licenciement abusif celui prononcé pour un faux motif ou avec intention de nuire ou mis en œuvre de manière abusive. En l'espèce, il n'est pas établi que la décision de licenciement aurait été prise de manière fallacieuse. Concernant les circonstances de mise en œuvre du licenciement, il apparaît que le délai de 3 semaines entre la mise à pied conservatoire, justifiée par la gravité des faits reprochés, et la convocation à un entretien préalable, sans information de la salariée quant aux suites qui sont envisagées est légèrement déraisonnable en l'absence d'explication sur une quelconque circonstance particulière. Toutefois, Madame d.A ne justifie pas quel aurait été le préjudice moral qu'elle aurait subi, ce d'autant moins qu'elle formule une demande indemnitaire globale sans prendre la peine de distinguer les postes de préjudice ni de les quantifier. Pour le reste, l'employeur a respecté la procédure. Cette dernière a par ailleurs été intégralement remplie de ses droits.

---

## TRIBUNAL DU TRAVAIL

### JUGEMENT DU 27 SEPTEMBRE 2024

N<sup>OS</sup> 27-2022/2023 et 40-2022/2023

– En la cause de Madame d.A, née le jma à PARIS (19ème) (France), de nationalité française, demeurant X1 ;

Demanderesse, bénéficiaire de l'assistance judiciaire selon décision n° 356 BAJ 21 du 22 février 2021, ayant élu domicile en l'étude de Maître Charles LECUYER, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, et plaidant par ledit avocat-défenseur ;

d'une part ;

Contre :

– La société de droit monégasque dénommée B, dont le siège social est fixé au x2 à MONACO (98000) ;

Défenderesse, ayant élu domicile en l'étude de Maître Sophie-Charlotte MARQUET, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, et plaissant par ledit avocat-défenseur, prise en la personne de son Président Administrateur Délégué en exercice, demeurant et domicilié en cette qualité audit siège ;

d'autre part ;

## **LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,**

*Après en avoir délibéré conformément à la loi ;*

Vu les requêtes introductives d'instances en date des 11 octobre 2022 et 11 janvier 2023, reçues les 13 octobre 2022 et 12 janvier 2023 ;

Vu les procédures enregistrées sous les numéros 27-2022/2023 et 40-2022/2023 ;

Vu les convocations à comparaître par-devant le Bureau de Jugement du Tribunal du travail, suivant lettres recommandées avec avis de réception en date des 6 décembre 2022 et 24 janvier 2023 ;

Vu les conclusions considérées comme récapitulatives de Maître Charles LECUYER, avocat-défenseur au nom de Madame d.A, en date du 14 décembre 2023 ;

Vu les conclusions récapitulatives de Maître Sophie-Charlotte MARQUET, avocat-défenseur au nom de la SAM B, en date du 11 avril 2024 ;

À l'audience publique du 20 juin 2024, les conseils des parties ont été entendus en leurs plaidoiries, l'affaire était mise en délibéré pour être rendue le 27 septembre 2024, sans opposition des parties par mise à disposition au Secrétariat du Tribunal du travail, ces dernières en ayant été avisées par Madame le Président ;

Vu les pièces du dossier ;

Madame d.A a été embauchée à compter du 29 mai 2018 par la SAM B pour une durée indéterminée en qualité de Vendeuse qualifiée. Elle a été licenciée pour faute grave par courrier du 7 janvier 2021.

Par requête déposée le 13 octobre 2022, Madame d.A a attiré la SAM B devant le Bureau de Conciliation du Tribunal du travail afin d'obtenir :

- 7.789,47 euros au titre d'indemnité compensatrice de préavis,
- 778,95 euros au titre des congés payés y afférents,
- 2.677,63 euros au titre d'indemnité de congédiement,
- 2.463,42 euros au titre d'indemnité de licenciement,
- 100.000 euros au titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif en réparation des préjudices moraux et matériels subis,
- 8.500 euros au titre de dommages et intérêts pour les frais de justice engagés,
- les intérêts au taux légal à compter de la saisine du Bureau de Conciliation,
- l'exécution provisoire.

À défaut de conciliation l'affaire était renvoyée devant le Bureau de Jugement.

Par requête déposée le 12 janvier 2023, Madame d.A a attiré la SAM B devant le Bureau de Conciliation du Tribunal du travail afin d'obtenir 8.568,42 euros de rappel des salaires et congés payés y afférents demeurés impayés lors de la mise à pied conservatoire portant suspension de la rémunération.

À défaut de conciliation l'affaire était renvoyée devant le Bureau de Jugement.

Par conclusions considérées comme récapitulatives du 14 décembre 2023, Madame d.A sollicite la jonction des procédures. Elle fait valoir pour l'essentiel que :

- le motif de licenciement pour revente de produits qu'elle a achetés auprès de son employeur n'est pas valable,
- il ne s'inscrit pas dans une relation directe avec l'exécution du contrat de travail, mais dans le cadre d'une relation vendeur-acheteur,
- la clause d'interdiction de revente est inopposable pour être étrangère au domaine du règlement intérieur d'entreprise,
- elle est illicite eu égard à l'atteinte au droit fondamental et constitutionnel de propriété,
- Madame d.A ayant acquis en toute légalité les biens elle est en droit en qualité de propriétaire d'en disposer librement,
- le motif de licenciement n'étant pas valable, elle est en droit de percevoir l'intégralité des indemnités de rupture, ainsi que les salaires retenus,
- la faute ne justifiait pas une mesure de licenciement, a fortiori pour faute grave,

- ils ne s'inscrivaient aucunement dans le cadre de l'exercice de son travail, ni sur son lieu de travail, ni dans ses rapports avec les clients ou les autres salariés,
- ils ne rendaient pas l'éloignement de la salariée indispensable,
- l'employeur ne peut alléguer avoir pris cette mesure le temps de saisir la Commission de licenciement, n'ayant eu connaissance de son état de grossesse que lors de la remise de la lettre de notification de la mise à pied,
- subsidiairement, le licenciement doit être requalifié sans faute grave,
- la faute grave est manifestement disproportionnée,
- le règlement intérieur prévoit que tout manquement à la règle peut être sanctionné par une non-invitation aux ventes exceptionnelles pour une durée d'un à trois ans,
- en tout état de cause le licenciement est abusif,
- elle s'est vu notifier une mise à pied sans avertissement ou explication alors qu'elle n'avait jamais suscité la moindre critique,
- elle a dû quitter les lieux immédiatement et n'a jamais été en mesure d'expliquer son départ,
- elle n'aura connaissance des raisons de sa mise à pied que deux mois plus tard,
- il semble que l'employeur ait pris à prétexte le seul reproche formulé à son encontre pour s'exonérer du paiement d'indemnités dans une période de baisse du chiffre d'affaires des boutiques de luxe,
- elle a subi un lourd préjudice moral causé par les conditions particulièrement vexatoires de sa mise à pied alors qu'elle était enceinte avec une grossesse à risque,
- la société D a porté atteinte à sa réputation,
- elle a perdu une chance de bénéficier des actions de la société D,
- elle aurait souffert de frais de justice importants si elle n'avait bénéficié de l'assistance judiciaire,
- l'exécution provisoire est justifiée par l'équité, la nature et l'ancienneté du litige.

Par conclusions récapitulatives du 11 avril 2024, la SAM B sollicite la jonction des instances, le débouté de l'ensemble des demandes de Madame d.A, 10.000 euros au titre des frais irrépétibles et les dépens.

Elle fait valoir pour l'essentiel que :

- peut-être constitutive d'une faute grave la faute portant atteinte à l'image de la marque de l'entreprise ou mettant en cause sa réputation,
- elle est victime de réseaux parallèles de revente de tous ses produits,
- elle est en conséquence en droit d'encadrer ses ventes à l'encontre de ses salariés et d'interdire la revente à des tiers d'articles ne respectant pas la charte qualité pour protéger son image de marque,
- le droit de propriété peut être encadré ou limité en raison d'un motif légitime ou impérieux,
- le fait de violer cette obligation à de nombreuses reprises peut donner lieu à sanction pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave,
- le Règlement Intérieur peut définir les règles générales et permanentes relatives à la discipline, la réglementation au droit d'accès aux ventes au personnel en faisant partie intégrante,
- les conditions et limitations d'avantages octroyés aux salariés peuvent être valablement prévues dans le règlement intérieur,
- le lien avec le contrat de travail n'est pas contestable dès lors que ce n'est que la qualité de salarié qui conditionne l'accès aux ventes,
- en tout état de cause, les agissements de Madame d.A caractérisent un manquement manifeste à son obligation de loyauté, l'avantage qui lui était consenti n'ayant pas pour but de lui permettre de réaliser un préjudice personnel au préjudice de l'employeur en permettant la circulation de produits non conformes aux standards de la marque et qui viendraient entacher son image,
- elle a agi ainsi à plus de 50 reprises en augmentant la valeur des produits de plus de 400 %,
- c'est précisément pour lutter contre ces comportements qu'elle pratique la distribution sélective,
- la Commission de débauchage et de licenciement a considéré que le licenciement pour faute grave était parfaitement justifié au regard des faits reprochés,
- il n'y a aucune atteinte au droit de propriété de Madame d.A, qui n'est en tout état de cause jamais absolu,
- la restriction à la revente était justifiée et proportionnée par la protection de l'image et de la réputation de la marque,
- le licenciement n'est pas abusif,
- la mise à pied conservatoire n'est pas une sanction et ne répond à aucun formalisme,

- la réaction rapide était justifiée par la gravité des faits, le caractère réitéré des violations et la nécessité de mettre fin à l'hémorragie,
- Madame d.A ne démontre pas les prétendues difficultés financières qu'elle invoque avec des précautions de langage,
- elle procède par voie d'affirmation sur le motif différent sur lequel le licenciement reposerait,
- le montant de dommages et intérêts est extravagant au regard de l'absence de document et est sans commune mesure avec la rémunération dont elle bénéficiait,
- elle a manifestement diligencé une procédure abusive dont elle a fait supporter le coût à l'État de Monaco,
- elle est particulièrement mal fondée à invoquer l'ancienneté de litige pour solliciter l'exécution provisoire alors qu'elle ne procède que de son propre comportement procédural,
- l'exécution provisoire risquerait au contraire d'entraîner des conséquences manifestement excessives au regard de l'impécuniosité déclarée de Madame d.A.

## **SUR CE,**

En vertu du principe d'unicité de l'instance, il convient d'ordonner la jonction des procédures enrôlées sous les numéros 27-2022/2023 et 40-2022/2023 introduites par requêtes en date des 13 octobre 2022 et 12 janvier 2023, procédant de la même relation de travail entre les parties et dire qu'elles se poursuivront sous le seul numéro 27-2022/2023.

### *Sur la validité du motif de licenciement*

Madame d.A a été licenciée pour faute grave par courrier du 7 janvier 2021, dans les termes suivants :

*« Comme vous le savez pertinemment, la revente de produits achetés lors des opérations de ventes exceptionnelles réservées au personnel d'Hermès est totalement prohibée. En effet, ces produits ne répondant pas à la charte de qualité de la maison sont spécifiquement marqués et vendus exclusivement au personnel d'Hermès à des prix avantageux. Cette interdiction est inscrite à l'article 9.3 du règlement intérieur et est rappelée dans les conditions générales de vente dont l'adhésion conditionne la participation à chaque opération de vente.*

*Or, alertés courant octobre 2020 par la vente d'un nombre anormal d'articles Hermès pour un même profil sur le site " Vestiaire Collective ", nous avons diligencé une enquête ayant révélé que :*

- 53 produits achetés 6.054 € ont été proposés à la vente pour un montant total de 25.408 € ;
- les produits concernés avaient été achetés dans le cadre d'opérations de ventes exceptionnelles réservées au personnel d'Hermès ;
- vous étiez la salariée ayant acheté ces produits ;

*Un tel comportement fautif non contesté constitue une violation grave, flagrante et répétée d'une obligation impérative et parfaitement connue de vous.*

*Comme l'a reconnu la Commission de Débauchage et de Licenciement, ces faits constituent une faute grave rendant impossible votre maintien dans l'entreprise. Aussi, nous vous notifions par la présente votre licenciement pour faute grave, licenciement immédiat sans préavis, ni indemnité de rupture.*

*Cette rupture prend effet à la date d'envoi du présent courrier, date à laquelle vous cesserez effectivement de faire partie des effectifs de l'entreprise.*

*Nous vous confirmons qu'en raison de la gravité des faits qui vous sont reprochés, le salaire correspondant à la période pendant laquelle nous vous avons mise à pied à titre conservatoire ne vous sera pas versé. ».*

Constitue une faute grave tout fait ou ensemble de faits imputables au salarié qui constitue une violation des obligations résultant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible son maintien dans l'entreprise pendant la durée du préavis.

En l'espèce, il convient d'apprécier si les griefs reprochés à Madame d.A sont matérialisés, s'ils constituent une faute d'exécution du contrat de travail et s'ils recèlent une gravité telle qu'ils justifient une rupture immédiate de la relation de travail.

Concernant la matérialité des faits, Madame d.A considère qu'ils ne peuvent lui être reprochés au titre de l'exécution de son contrat de travail et que les obligations mises à sa charge tant par le règlement intérieur que par les conditions générales de vente sont inopposables.

D'une part, il est établi que Madame d.A était soumise à des stipulations contractuelles qu'elle a violées. Ainsi, l'article 9.3 du règlement intérieur stipule que :

*« Les produits vendus exclusivement aux collaborateurs lors des opérations de ventes exceptionnelles sont des produits non-commercialisables car non conformes aux critères de qualité de la Maison. Invendables au public, ces produits font l'objet de quotas personnels impératifs et d'un marquage spécifique qui permet de les identifier.*

*Compte tenu de leur spécificité, ces produits sont réservés à un usage strictement personnel et familial. Il est formellement interdit de réaliser des achats pour le compte d'un autre collaborateur, d'un tiers ou de faire commerce des produits achetés. En cas de présomption de revente, la direction pourra demander à un collaborateur des renseignements sur ce qu'il est advenu de certains produits.*

*Tout manquement aux règles rappelées ci-dessus peut être sanctionné soit par une non-invitation aux ventes exceptionnelles pour une durée d'un à trois ans, soit par toute autre sanction prévue au présent règlement intérieur. Cette non invitation est une sanction qui s'applique exclusivement en cas de manquement aux règles relatives aux Ventes Exceptionnelles. ».*

De même, l'employeur avait pris le soin de préciser dans les conditions générales de vente que : *« Les produits vendus aux ventes exceptionnelles sont non commercialisables car non conformes aux critères de qualité de la Maison. Ces produits, invendables au public font l'objet d'un marquage spécifique qui permet de les identifier. Compte tenu de leur spécificité, ces produits ne peuvent faire l'objet d'un échange ou d'un retour/crédit en magasin. Réservés à un usage strictement personnel et familial, il est formellement interdit d'en faire commerce. En cas de présomption de revente, la direction pourra demander aux collaborateurs concernés des renseignements sur ce qu'il est advenu de certains produits... Tout manquement aux règles énoncées ci-dessus est susceptible d'entraîner une non-invitation aux ventes exceptionnelles et le cas échéant une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement. ».*

En revendant sur un site grand public 53 articles, Madame d.A a clairement violé ces obligations.

D'autre part, l'employeur n'a commis aucun abus ou excès en imposant des règles relatives à la vente.

En effet, la salariée ne peut s'extraire de sa qualité d'employée lorsqu'elle contracte avec son employeur dans un cadre très spécifique et limité, celui des ventes réservées au personnel. Elle ne peut se prévaloir de la qualité de client et demeure soumise au lien de subordination. Il en serait évidemment différemment si elle contractait auprès de l'enseigne D en dehors des ventes réservées, en qualité de simple cliente qui se présenterait dans l'une des boutiques et effectuerait un achat classique au prix boutique.

L'employeur est dès lors parfaitement libre d'encadrer ces ventes selon les règles qui lui semblent légitimes à préserver l'image de sa maison.

Sa restriction au droit de propriété en la matière était proportionnée au but recherché et ne portait qu'une atteinte très limitée à une propriété mobilière sur des accessoires de mode, ce qui n'est pas constitutif d'un droit fondamental.

Cette restriction pouvait parfaitement être portée au règlement intérieur, qui régit les obligations en matière d'ordre et de discipline, au titre desquelles les conditions des avantages accordés aux salariés sont légitimes à être encadrées.

Ainsi, les faits étaient constitués.

Concernant leur degré de gravité, il résulte de l'ampleur des agissements de Madame d.A. En effet, elle ne s'est pas contentée de légèrement profiter d'un avantage pour faire un petit bénéfice, mais a mis en place un vrai commerce particulièrement lucratif. Il convient de noter en outre qu'elle a agi dans un laps de temps assez bref, mettant rapidement à profit les avantages que son emploi lui procurait en faisant fi des obligations pourtant claires imposées par son employeur.

De même, si d'autres sanctions étaient prévues et que le licenciement, particulièrement pour faute grave, est sans commune mesure avec la non-invitation aux ventes exceptionnelles, il convient de rappeler que Madame d.A n'a pas commis un manquement, mais 53. Dans ces conditions, la sanction était justifiée au regard de la gravité des faits et de leur répétition.

Le motif de licenciement étant valable, Madame d.A est déboutée de ses demandes d'indemnités de préavis et congés payés afférents, de congédiement et de licenciement.

De même, la retenue sur salaire, conséquence de la mise à pied conservatoire, est légitime si le licenciement se révèle être fondé de manière valable sur une faute grave. En l'espèce, tel étant le cas, la demande de rappel de salaire et congés payés sur mise à pied est rejetée.

#### *Sur le caractère abusif du licenciement*

Constitue un licenciement abusif celui prononcé pour un faux motif ou avec intention de nuire ou mis en oeuvre de manière abusive.

En l'espèce, il n'est pas établi que la décision de licenciement aurait été prise de manière fallacieuse. En effet, rien ne démontre que la SAM B n'aurait pas été financièrement en mesure de supporter les quelques milliers d'euros d'indemnités de rupture. Surtout, la seule responsabilité quant au prononcé d'un licenciement pour faute grave repose sur les agissements de Madame d.A. En conséquence, la demande de dommages et intérêts pour préjudice matériel est rejetée. À ce sujet, il est intéressant de relever que Madame d.A n'a même pas pris le soin de justifier de sa situation actuelle.

Concernant les circonstances de mise en oeuvre du licenciement, il apparaît que le délai de 3 semaines entre la mise à pied conservatoire, justifiée par la gravité des faits reprochés, et la convocation à un entretien préalable, sans

information de la salariée quant aux suites qui sont envisagées est légèrement déraisonnable en l'absence d'explication sur une quelconque circonstance particulière. Toutefois, Madame d.A ne justifie pas quel aurait été le préjudice moral qu'elle aurait subi, ce d'autant moins qu'elle formule une demande indemnitaire globale sans prendre la peine de distinguer les postes de préjudice ni de les quantifier.

Pour le reste, l'employeur a respecté la procédure. Si Madame d.A n'a pas été informée des faits reprochés avant la notification du licenciement c'est parce qu'elle a refusé de se présenter à l'entretien préalable. Le délai entre l'entretien préalable et la décision de licenciement était justifié par la nécessité de réunir la Commission de licenciement en raison de l'état de grossesse de la salariée. Cette dernière a par ailleurs été intégralement remplie de ses droits.

*Sur les autres demandes*

Madame d.A succombant, elle est condamnée aux entiers dépens. En équité, la demande de la SAM B au titre des frais irrépétibles est rejetée.

**PAR CES MOTIFS,**

**LE TRIBUNAL DU TRAVAIL, statuant par mise à disposition au Secrétariat du Tribunal du travail, contradictoirement, en premier ressort et après en avoir délibéré,**

Ordonne la jonction des procédures enrôlées sous les numéros 27-2022/2023 et 40-2022/2023, statuant par un seul et même jugement et dit qu'elles se poursuivront sous le seul numéro 27-2022/2023 ;

Dit que le motif de licenciement est valable ;

Rejette les demandes de Madame d.A au titre des indemnités de préavis et congés payés y afférents, de congédiement et de licenciement ;

Rejette la demande de Madame d.A au titre de rappel de salaire et congés payés y afférents sur mise à pied conservatoire ;

Dit que le licenciement n'est pas abusif ;

Rejette la demande de Madame d.A au titre des dommages et intérêts ;

Condamne Madame d.A aux entiers dépens ;

Rejette les demandes des parties au titre des frais irrépétibles ;

Rejette le surplus des demandes respectives des parties ;

Ainsi jugé par Madame Cyrielle COLLE, Juge de Paix, Président du Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, Madame Diane GROULX et Monsieur Maurice COHEN, membres employeurs, Madame Agnès ORECCHIA et Monsieur Maximilien AGLIARDI, membres salariés, assistés de Madame Céline RENAULT, Secrétaire adjoint, et - en l'absence d'opposition des parties - mis à disposition au Secrétariat du Tribunal du Travail, le vingt-sept septembre deux mille vingt-quatre.