

ARRÊT N° PH 2727/2014

DU 05 DÉCEMBRE 2014

R.G : 13/03205

COUR D'APPEL DE NANCY
CHAMBRE SOCIALE

Conseil de Prud'hommes -
Formation paritaire de
SAINT DIE DES VOSGES
13/00023
21 octobre 2013

APPELANTE :

Extrait des minutes en date
de la Cour d'Appel de Nancy

SARL

, prise en la personne de son représentant
légal pour ce domicilié au siège social

Comparante en la personne de Madame _____ gérante,
assistée par Me Jean PFEIFFER, substitué par Me Aurélie DIEBOLT, avocats
au barreau de SAVERNE

INTIMÉS :

Madame _____

Comparante en personne, assistée de Me Gaëlle MARCHAL, avocat au barreau
d'EPINAL

*Bénéficie d'une aide juridictionnelle Totale numéro _____ du
accordée par le bureau d'aide juridictionnelle de NANCY*

**LE DÉFENSEUR DES DROITS DE LA HALDE, venant aux droits de la
HAUTE AUTORITE DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS
POUR L'ÉGALITÉ**

11 Rue Saint Georges
75009 PARIS

Représenté par Me Hélène STROHMANN, avocat au barreau de NANCY

COMPOSITION DE LA COUR :

Lors des débats, sans opposition des parties

Président : Monsieur DE CHANVILLE
Siégeant comme magistrat chargé d'instruire l'affaire

Greffier : Mme PERRIN (lors des débats)

Lors du délibéré,

En application des dispositions de l'article 945-1 du Code de Procédure Civile,
l'affaire a été débattue en audience publique du 10 Octobre 2014 tenue par
Monsieur DE CHANVILLE, magistrat chargé d'instruire l'affaire, qui a
entendu les plaidoiries, les avocats ne s'y étant pas opposés, et en a rendu
compte à la Cour composée de Monsieur DE CHANVILLE, Président,
Madame KLUGHERTZ, Vice-Président placé et Madame GIROD, Conseiller,

dans leur délibéré pour l'arrêt être rendu le 05 Décembre 2014 ;

Le 05 Décembre 2014, la Cour après en avoir délibéré conformément à la Loi, a rendu l'arrêt dont la teneur suit :

FAITS ET PROCÉDURE

Mme [redacted] a été embauchée par la SARL [redacted] exploitant un restaurant sous l'enseigne [redacted] en qualité de serveuse-commis de bar, par contrat de travail à durée indéterminée du 4 mars 2011 à compter de cette date. Elle était tenue à un temps partiel à raison de 20 heures hebdomadaires. Il était stipulé une période d'essai de deux mois renouvelable une fois pour une durée maximale d'un mois. Le salaire était fixé à 9 € par mois, outre les avantages en nature à savoir 3,36 € par repas.

Par lettre du 1^{er} avril 2011, remise en main propre, la salariée s'est vue notifier la rupture du contrat le 3 avril 2011.

Celle-ci a saisi le Conseil de prud'hommes de Saint-Dié-des-Vosges le 20 février 2013 au motif que la rupture serait le fait d'une discrimination à raison de son état de grossesse et aux fins d'obtenir la condamnation de l'employeur à lui payer les sommes suivantes :

- 180 € brut à titre d'indemnité de préavis ;
- 18 € d'indemnité de congés payés y afférents ;
- 4 679,64 € de dommages et intérêts pour rupture nulle ;
- 10 000 € de dommages et intérêts pour le préjudice subi du fait de la discrimination ;
- outre les intérêts au taux légal de ces sommes à compter du jugement à intervenir.

Elle sollicitait en outre la condamnation de la défenderesse à lui délivrer un bulletin de salaire et l'attestation pour Pôle Emploi, rectifiés pour être conformes à la décision demandée, dans un délai de quinze jours à compter de la notification du jugement, à peine d'une astreinte de 30 € par jour de retard et par document.

Enfin il était demandé l'allocation de la somme de 1 196 € en application de l'article 37 de la loi sur l'aide juridictionnelle.

Le Défenseur des Droits a été entendu devant les premiers juges en application de l'article 33 de la loi du 29 mars 2011.

Par jugement du 21 octobre 2013, le Conseil de prud'hommes a condamné la défenderesse à verser à la demanderesse les sommes suivantes :

- 180 € d'indemnité de préavis ;
- 18 € d'indemnité de congés payés y afférents ;
- 4 679,64 € de dommages et intérêts pour rupture nulle ;
- 5 000 € en réparation du préjudice né de la discrimination.

Les premiers juges ont ordonné à la SARL de remettre à Mme sous astreinte de 20 € par jour de retard et par document passé le délai de quinze jours suivant la notification de la décision, un bulletin de salaire mentionnant les condamnations salariales et une attestation pour Pôle Emploi mentionnant les condamnations salariales et à titre de motif de rupture "licenciement nul". Le conseil a estimé n'y avoir lieu à application de l'article 37 de la loi sur l'aide juridictionnelle.

La défenderesse qui avait reçu notification du jugement le 31 octobre 2013 a régulièrement interjeté appel le 25 novembre 2013.

A l'audience tenue devant la cour le 10 octobre 2014, l'appelante a soutenu que la rupture était régulière comme sans lien avec l'état de grossesse et a prié les juges du second degré de condamner son adversaire à lui payer la somme de 2 500 € en application de l'article 700 du Code de procédure civile.

La salariée a repris ses demandes initiales, sauf à élever à la somme de 1 320 € le montant revendiqué en application de l'article 37 de la loi sur l'aide juridictionnelle.

Le Défenseur des Droits soutient que la rupture de la période d'essai est discriminatoire et encourt dès lors la nullité.

Conformément aux dispositions de l'article 455 du Code de procédure civile, la cour renvoie, pour l'exposé des moyens des parties, aux conclusions qu'elles ont déposées et soutenues oralement à l'audience.

MOTIFS

Attendu qu'il résulte de la combinaison des articles L 1225-1 et L 1225-3 que l'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour rompre son contrat de travail durant la période d'essai et doit justifier du motif légitime de sa décision, le doute profitant à la salariée ;

Attendu qu'il appartient donc à l'employeur d'établir que la rupture découlait uniquement de l'évaluation qu'il avait pu faire conformément à la définition de la période d'essai que donne l'article L 1221-20 du Code du travail, des compétences du salarié dans son travail notamment au regard de son expérience ;

Attendu qu'il est démontré que l'employeur connaissait au moment de la dénonciation de la période d'essai, l'état de grossesse de Mme par des attestations émanant d'autres salariés qui travaillaient dans le même établissement qu'elle au moment des faits à savoir :

- Mme : qui a établi deux témoignages dont l'un du 20 juin 2011 se référant à la date du 15 avril et l'autre à celle de 15 mars, celui-ci conforme à l'article 202 du Code de procédure civile, pour identifier le moment où la salariée a fait connaître son état, la première date du 15 avril ayant manifestement été indiquée à la place du 15 mars, puisqu'au 15 avril le contrat était déjà rompu ;

- Mme [redacted] : qui a rapporté par deux attestations des 14 décembre 2011 et 16 décembre 2012, que la grossesse était connue de tous au point que l'employeur permettait qu'elle se restaure en dehors des horaires prévus, en raison de son état ;

Attendu que pour justifier la rupture de la période d'essai la SARL [redacted] allègue le refus de la salariée de respecter les règles de l'établissement, grief vague et non étayé ; qu'elle invoque aussi son manque d'amabilité pour les clients et son attitude insolente à l'encontre de la direction ; que pour établir ces manquements, elle s'appuie sur l'attestation de M. [redacted] apportant la même chose en termes similaires, sans plus de précision, autre que celle selon laquelle des clients se sont plaints de son attitude peu civile ; qu'on ne sait cependant pas comment cette personne, demandeur d'emploi, a pu s'en rendre compte ; que son témoignage est exprimé en termes généraux et non circonstanciés et se trouve réduit à néant par les témoignages, aussi généraux et non circonstanciés mais non moins affirmatifs, de Mmes [redacted] et [redacted] vantant le professionnalisme, l'implication, le respect des consignes et le courage au travail de Mme [redacted]

Attendu que l'employeur lui fait enfin reproche de ne pas avoir pris ses repas en même temps que les autres, ce qui est repris par M. [redacted] ; que toutefois, ce comportement est justifié par les attestations antérieures à celle de celui-ci, produites par la salariée, dont il ressort qu'elle avait l'autorisation de venir se nourrir en cas de faiblesse en cuisine, ce qui était interdit aux autres, mais toléré pour elle en raison de sa grossesse ;

Attendu que la SARL [redacted] ne parvient donc pas à justifier d'une cause légitime de rupture pendant la période d'essai, tandis que le bref délai couru entre l'annonce démontrée de la grossesse le 15 mars 2011 et la rupture par lettre du 1^{er} mars suivant militent en faveur de la prise en compte de l'état de la salariée dans la décision de mettre fin à la relation de travail ;

Attendu dès lors que la rupture est irrégulière ;

Attendu ensuite, qu'aux termes de l'article L 1132-1 du Code du travail, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation, aucun salarié, ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie par l'article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, 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 moeurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap ;

Que selon l'article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses mesures d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations :

- constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son appartenance ou de sa non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sa religion ; ses convictions, son âge, son handicap, son orientation sexuelle ou de son sexe, une personne est

traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable ;

- constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs précités, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés ;

Attendu que l'article L 1134-1 du Code du travail prévoit qu'en cas de litige relatif à son application, le salarié concerné présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte telle que définie par l'article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, au vu desquels il incombe à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, et que le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles ;

Attendu qu'il résulte des motifs qui précèdent que la salariée établit avoir annoncé sa grossesse et s'être vu notifier la rupture de sa période d'essai environ deux semaines plus tard, à la fin de sa période d'essai, tout en versant aux débats des attestations d'anciennes collègues de travail vantant ses qualités professionnelles ; que l'employeur n'apporte aucun élément suffisant pour démontrer que sa décision de rompre était justifiée ; qu'il s'ensuit que la rupture doit être considérée comme discriminatoire et nulle ;

Attendu qu'en conséquence il lui sera alloué la somme demandée de 180 € d'indemnité de préavis sur la base du taux horaire de rémunération, de la durée du préavis fixée à huit jours par la convention collective des hôtels cafés restaurants des Vosges dans le cas où le salarié a moins de 6 mois d'ancienneté ; qu'il lui sera aussi accordé en conséquence la somme de 18 € au titre des congés payés y afférents ;

Attendu que la salariée a droit à une indemnité égale au moins au montant de six mois de salaire y compris les avantages en nature, du fait de la nullité de la rupture ; que la cour qui n'a pas connaissance de l'attestation pour Pôle Emploi, ne dispose comme élément pour estimer le montant des six derniers mois de salaire, que du bulletin de paie de mars et avril 2011, ce dernier faisant état d'un total pour l'année de 1 051,78 € et celui de mars d'un cumul brut de 907,80 € ;

Attendu que compte tenu notamment de l'absence de documents sur sa situation personnelle et financière postérieure à la rupture, de l'effectif de l'entreprise, des circonstances de la rupture et notamment du préjudice moral né de la discrimination, du montant de la rémunération versée à Mme _____, de son âge, de son ancienneté, de sa capacité à trouver un nouvel emploi eu égard à sa formation et à son expérience professionnelle et des conséquences du licenciement à son égard, tels qu'ils résultent des pièces et explications fournies, il y a lieu de lui allouer une somme de 2 500 € à titre d'indemnité ;

Attendu qu'aux termes de l'article L1225-71, l'inobservation par l'employeur des dispositions des articles L. 1225-1 L. 1225-28 et L. 1225-35 à L. 1225-69 peut donner lieu à l'attribution de dommages et intérêts au profit du bénéficiaire, en plus de l'indemnité de licenciement ;

Mais attendu que la salariée ne justifie pas d'un préjudice distinct de celui né de la rupture qui est la seule traduction dans le présent dossier de la discrimination ; qu'elle sera donc déboutée de sa demande de dommages et intérêts à ce titre ;

Attendu qu'il convient d'ordonner la délivrance de documents de fins de contrat dans les conditions indiquées au dispositif ;

Attendu qu'il sera alloué à Mme [redacted] la somme de 1 320 € en application de l'article 37 de la loi du 10 juillet 1991 sur l'aide juridictionnelle et de débouter l'employeur de sa demande au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ;

PAR CES MOTIFS

La COUR,

Statuant par arrêt contradictoire,

CONFIRME le jugement déféré, mais uniquement sur l'indemnité de préavis et sur l'indemnité de congés payés y afférents ;

INFIRME pour le surplus ;

CONDAMNE la SARL [redacted] à payer à Mme [redacted] la somme de **2 500 € (DEUX MILLE CINQ CENTS EUROS)** de dommages et intérêts pour licenciement nul ;

DÉBOUTE la SARL [redacted] de sa demande de dommages et intérêts pour préjudice distinct né de la discrimination ;

ORDONNE la délivrance par la SARL [redacted] à Mme [redacted] dans le mois de la notification de la présente décision d'un bulletin de salaire et d'une l'attestation pour Pôle Emploi conformes au présent arrêt ;

DIT n'y avoir lieu à astreinte ;

CONDAMNE la SARL [redacted] à payer à Mme [redacted] la somme **1 320 € (MILLE TROIS CENTS VINGT EUROS)** de dommages et intérêts en application de l'article 37 de la loi du 10 juillet 1991 sur l'aide juridictionnelle ;

DÉBOUTE la SARL [redacted] de sa demande fondée sur l'article 700 du Code de procédure civile ;

CONDAMNE la SARL [redacted] , aux dépens ;

Prononcé publiquement par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450

PH N° 2727 /2014

- 7 -

du Code de Procédure Civile,

Et signé par Monsieur De CHANVILLE, Président, et par Madame PERRIN, Greffier, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

LE GREFFIER



Minute en sept pages

LE PRÉSIDENT



certifiée
conforme
Le Greffier en Chef,

