

Cour d'appel  
Lyon  
Chambre sociale B  
18 Juin 2015  
N° 14/03159  
X / Y  
Classement : Inédit  
Contentieux Judiciaire

AFFAIRE PRUD'HOMALE

RAPPORTEUR

R.G : 14/03159

COLLEGE X.

C/

Y.

APPEL D'UNE DÉCISION DU :

Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de LYON

du 28 Mars 2014

RG : F 12/03834

COUR D'APPEL DE LYON

CHAMBRE SOCIALE B

ARRÊT DU 18 JUIN 2015

APPELANTE :

COLLEGE X.

représentée par Mme Catherine P. (Principale du Collège) en vertu d'un pouvoir général, elle-même assistée de M. Alexandre R. (Autre) en vertu d'un pouvoir spécial

INTIMÉ :

Monsieur Y.

né le 18 Avril 1964 à [...]

comparant en personne, assisté de Me Bruno V. de la SCP V. A. D. ET ASSOCIES, avocat au barreau de LYON substitué par Me Ugo DI N., du même cabinet,

DÉBATS EN AUDIENCE PUBLIQUE DU : 21 Mai 2015

Présidée par Didier JOLY, Conseiller magistrat rapporteur, (sans opposition des parties dûment avisées) qui en a rendu compte à la Cour dans son délibéré, assisté pendant les débats de Malika CHINOUNE, Greffier.

COMPOSITION DE LA COUR LORS DU DÉLIBÉRÉ :

- Jean-Charles GOUILHERS, président

- Didier JOLY, conseiller

- Marie-Claude REVOL, conseiller

ARRÊT : CONTRADICTOIRE

Prononcé publiquement le 18 Juin 2015 par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues à [l'article 450 alinéa 2 du code de procédure civile](#) ;

Signé par Didier JOLY, conseiller, le Président étant empêché, et par Christophe BOUCHET, Greffier placé auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

\*\*\*\*\*

Par délibération du 19 mars 2008, la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées a reconnu à M.Y. la qualité de travailleur handicapé jusqu'au 19 mars 2013.

M.Y. a été engagé par le Collège X. pour apporter une aide administrative à l'école Anne F. dans le cadre d'un contrat d'accompagnement à l'emploi à durée déterminée et temps partiel du 6 novembre 2008, dont le terme était fixé au 6 décembre 2008.

Il était rémunéré sur la base du SMIC pour une durée hebdomadaire de travail de 20 heures modulable dans la limite de 26 heures.

La durée de la période d'essai a été fixée à un mois.

Dans le prolongement d'un entretien du 25 novembre 2008 avec la principale du collège, Michèle B., et avec la directrice de l'école Anne F., Myriam M., le Collège X. a notifié à M.Y. la rupture de son contrat de travail en période d'essai à compter du 5 décembre 2008 au soir, par courrier remis en main propre contre décharge le même jour.

Par lettre du 18 juillet 2010, M.Y. a saisi le procureur de la république d'une plainte pour discrimination à l'embauche au motif que son contrat s'était "arrêté dans des conditions abominables à l'issue de la période d'essai, cela sans délai de prévenance et pour une soit disant odeur de transpiration". Il a exposé dans son courrier qu'il avait attendu une réponse de la HALDE qu'il avait saisie le 26 janvier 2009 et qui avait égaré son dossier.

De septembre à novembre 2010, une enquête a été effectuée par la gendarmerie, au terme de laquelle la plainte du salarié a été classée sans suite.

Le 10 octobre 2012, M.Y. a saisi le Conseil de prud'hommes de Lyon qui a statué le 28 mars 2014 sur le dernier état de ses demandes.

\*

\* \*

LA COUR,

Statuant sur l'appel interjeté le 16 avril 2014 par le Collège X. du jugement rendu le 28 mars 2014 par le Conseil de prud'hommes de LYON (section activités diverses) qui a :

- dit que la rupture du contrat de travail de M.Y. s'est effectuée en dehors de la période d'essai et donc s'analyse comme un licenciement sans cause et discriminatoire,

- condamné le Collège X. à payer à M.Y. les sommes suivantes :

754,29 euro au titre du non-respect du délai de prévenance sur la période d'essai,

5 280 euro à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause et discriminatoire sur un contrat à durée déterminée,

1 100 euro au titre de l'[article 700 du Code de Procédure Civile](#),

- ordonné l'exécution provisoire sur l'entier jugement en application de l'[article 515 du Code de Procédure Civile](#),

- débouté les parties de toutes autres demandes,

- condamné le Collège X. aux entiers dépens ;

Vu les conclusions régulièrement communiquées au soutien de ses observations orales du 21 mai 2015 par le Collège X. qui demande à la Cour de :

- constater que le jugement du Conseil de Prud'hommes de Lyon en date du 28 mars 2015 a fait peser, en se contentant au titre de sa motivation de reproduire sur tous les points en litige les conclusions de M.Y., un doute légitime sur l'impartialité de cette juridiction,

- constater que le licenciement de M.Y. est intervenu en cours de période d'essai,

- dire que l'inobservation du délai de prévenance par l'employeur ne s'analyse pas en un licenciement sans cause réelle et sérieuse,

- dire que l'inobservation du délai de prévenance par l'employeur ne donne droit qu'à une indemnité compensatrice correspondant à la partie non respectée du délai de prévenance,

- constater que le licenciement de M.Y. ne repose pas sur un motif discriminatoire mais sur l'appréciation de sa valeur professionnelle,

- réformer, en conséquence, le jugement rendu le 28 mars 2014 par le Conseil de Prud'hommes de Lyon,

- condamner M.Y. à verser à l'établissement la somme de 150 euro en application des dispositions de l'[article 700 du code de procédure civile](#),

- condamner M.Y. aux entiers dépens ;

Vu les conclusions régulièrement communiquées au soutien de ses observations orales du 21 mai 2015 par M.Y. qui demande à la Cour de :

- dire et juger que la rupture de la période d'essai de M.Y. s'est faite en dehors du délai de prévenance de 48 heures applicable,

- dire et juger que le non-respect de ce délai de prévenance a eu pour conséquence de rendre définitif le contrat de travail de M.Y. dès le 5 décembre 2008,

- dire et juger en conséquence que la rupture du contrat de travail de M.Y. s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

A titre superfétatoire :

- dire et juger que la rupture de la période d'essai de M.Y. est liée à un motif discriminatoire et inhérent à son état de santé,

- en conséquence, confirmer le jugement entrepris dans toutes ses dispositions,

- condamner en outre le Collège X. à payer à M.Y. la somme de 2 000 euro en application des dispositions de l'[article 700 du code de procédure civile](#),

- condamner le Collège X. aux entiers dépens,
- rejeter toutes demandes, fins et prétentions contraires du le Collège X. ;

Sur la motivation du jugement :

Attendu que, selon le Collège X., le Conseil de prud'hommes s'est livré à une dénaturation des faits et, en reprenant comme établis des faits qui étaient encore en discussion, a méconnu son obligation d'impartialité ; que l'appelant demande à la Cour, pour ce motif, d'annuler le jugement rendu le 28 mars 2014 ;

Mais attendu que le manquement des premiers juges au devoir d'impartialité ne peut résulter du seul fait que ceux-ci aient considérés comme établis des faits que le Collège X. contestait ;

Qu'en conséquence, il n'y a pas lieu d'annuler le jugement ;

Sur le non-respect du délai de prévenance :

Attendu que selon l'article L 1221-25 du code du travail, lorsqu'il est mis fin par l'employeur au contrat à durée déterminée en cours ou au terme de la période d'essai définie à l'article L 1242-10 pour les contrats stipulant une période d'essai d'au moins une semaine, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à quarante-huit heures entre huit jours et un mois de présence ; que la période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance ; que l'article L 1221-25 n'imposant pas que ce délai s'insère dans la période d'essai et prenne fin avant le terme de cette période, le non-respect par l'employeur du délai de prévenance n'a pas pour effet de rendre le contrat définitif ; qu'il ouvre seulement droit en faveur du salarié à une indemnité compensatrice d'un montant égal au salaire des jours éludés et non à l'indemnité, égale à un mois de salaire, prévue par l'article L 1235-2 du code du travail en cas d'irrégularité de la procédure de licenciement ;

Qu'en conséquence, le jugement entrepris doit être infirmé en ce qu'il a dit que la rupture du contrat de travail de M.Y. s'était effectuée en dehors de la période d'essai et condamné le Collège X. à lui payer une somme de 754,29 euro au titre du non-respect du délai de prévenance ; que ce délai étant en l'espèce de quarante-huit heures, l'employeur doit être condamné au paiement d'une indemnité de 104,52 euro ;

Sur le motif de la rupture du contrat de travail :

Attendu que selon l'article L 1132-1 du code du travail, aucun salarié ne peut être licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'[article 1er de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008](#) portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, en raison de son état de santé ou de son handicap ; qu'aux termes de l'article L 1132-4 du même code, toute disposition ou tout acte pris à l'égard d'un salarié en méconnaissance des dispositions du présent chapitre est nul ;

Que la nullité est encourue même lorsque l'état de santé du salarié n'est pas le seul motif pris en considération par l'employeur pour arrêter sa décision ;

Que les dispositions qui précèdent sont applicables pendant la période d'essai ;

Attendu, ensuite, que selon l'article L 1134-1 du code du travail, il incombe à l'employeur, s'il conteste le caractère discriminatoire du traitement réservé au salarié qui a soumis au juge des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, d'établir que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ;

Qu'il est établi que M.Y. avait, sur son lieu de travail, une hypersudation à laquelle aucune explication hormonale n'a été trouvée et que le docteur V. a mis en relation avec les effets secondaires de deux médicaments (un anti-dépresseur et un antiacnéique rétinolique) ; qu'au début, le salarié travaillait dans le bureau de la directrice Myriam M. où il effectuait des tâches administratives ; qu'il transpirait beaucoup et "cela a posé problème" ; qu'au cours de l'enquête, Dominique J., professeur des écoles, a déclaré que lorsqu'elle rentrait dans le bureau de la directrice à 8 heures 30, elle sentait l'odeur de la transpiration de M.Y., qu'il soit présent ou non ; que selon Annie M., il n'était vraiment pas agréable de se trouver à ses côtés ; que plusieurs collègues sont venues se plaindre à Myriam M. ; que celle-ci a précisé aux gendarmes que la femme de ménage refusait de faire son bureau tellement cela sentait mauvais ; que la directrice a été obligée d'aller voir M.Y. et de lui en parler ; qu'elle n'avait alors aucune difficulté professionnelle avec lui ; que le salarié situe cet entretien vers le 10 novembre 2008 ; qu'il a eu un autre entretien avec Michèle B. en présence de Myriam M., le 25 novembre 2011 ; qu'aux dires de la principale, sa convocation était destinée à donner au salarié une semaine d'essai supplémentaire ; qu'un courrier adressé le 5 décembre 2008 par la directrice à Michèle B. le confirme ; qu'en effet, Myriam M. y écrit qu'elle avait exprimé ce jour-là le souhait de voir le contrat de travail de M.Y. rompu, "la situation n'étant pas favorable à son maintien dans l'école" ; que la directrice a pourtant admis devant les gendarmes avoir dit à la principale du collège que dans son travail, elle n'avait rien à reprocher au salarié à ce moment ; que le problème de transpiration de M.Y. a été évoqué ; qu'il a été proposé à ce dernier de prendre une douche à midi à la maternelle et de travailler désormais dans la salle des enseignants ; que ces deux palliatifs ont été mis en oeuvre, mais le premier pendant peu de temps ;

Que M.Y. a donc présenté des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination puisque l'hypersudation d'origine médicale du salarié était le seul reproche qui lui avait été adressé par la directrice pendant les deux premiers tiers de la période d'essai ; que le Collège X. est dans l'incapacité de justifier l'intention première de rompre le 25 novembre 2008 par des éléments professionnels objectifs étrangers à l'hypersudation de l'intéressé ;

Qu'au cours de l'enquête de gendarmerie, Myriam M. a expliqué que le comportement professionnel de M.Y., qui était très vexé, avait changé après l'entretien du 25 novembre 2008 ; que le salarié prenait des décisions à sa place, comme de donner un rendez-vous à des parents avec la directrice en vue d'une inscription ou de modifier l'affichage dans la salle des enseignants ou de vouloir excéder ses attributions lors d'une sortie avec les élèves ; que la directrice a demandé alors que la relation de travail ne soit pas poursuivie ; qu'aucune des personnes entendues au cours de l'enquête n'a établi une relation entre la rupture du contrat de travail et les désagréments résultant de la transpiration excessive du salarié ;

Que la Cour relève que la relation de travail était devenue difficile depuis le 25 novembre 2008, aux dires mêmes de Myriam M. ; qu'en effet, celle-ci devait se déplacer jusqu'à la salle des enseignants chaque fois qu'elle désirait évoquer avec le salarié les tâches administratives qui lui étaient confiées ; que les reproches d'ordre professionnel qui sont présentés par l'employeur comme le véritable motif de la rupture se rapportent à des incidents constatés sur une courte période ; que ces faits n'étaient pas d'une importance telle qu'ils permettaient de conclure à l'inadéquation du poste aux compétences du salarié ; qu'aussi bien, devant les gendarmes, la directrice a souligné que M.Y. et elle-même étaient toujours aussi mal à l'aise de travailler l'un avec l'autre ; que le salarié ne l'a pas démenti puisque, depuis l'évocation de son problème de transpiration, il "se sentait très mal à l'aise vis-à-vis de tout le monde" ; qu'il n'est pas possible de considérer que le malaise relationnel de la directrice et du salarié, et le comportement professionnel de ce dernier, étaient dépourvus de tout lien avec l'état de santé de M.Y. ; que le Collège X. n'a pas rapporté la preuve qui lui incombait de ce que sa décision de rompre le contrat de travail de M.Y. en période d'essai était justifiée exclusivement par des éléments objectifs tirés de l'appréciation de la compétence du salarié dans son travail, conformément à la finalité que l'article L 1221-20 du code du travail a donnée à la période d'essai, et par conséquent étrangers à toute discrimination ;

Qu'en conséquence, la rupture du contrat de travail, qui n'est pas un licenciement, est discriminatoire et donc nulle ; qu'il y a lieu de condamner le Collège X. à payer à M.Y. la somme de 5 280 euro à titre de dommages-intérêts en réparation de son préjudice ;

PAR CES MOTIFS,

Dit qu'il n'y a pas lieu à annulation du jugement rendu le 28 mars 2014 par le Conseil de



prud'hommes de Lyon,

Infirme le jugement entrepris,

Statuant à nouveau :

Dit que la rupture du contrat de travail à durée déterminée de M.Y. en période d'essai, le 5 décembre 2008, est discriminatoire et donc nulle,

En conséquence, condamne le Collège X. à payer à M.Y. la somme de cinq mille deux cent quatre-vingt-euros (5 280 euro) à titre de dommages-intérêts,

Condamne le Collège X. à payer à M.Y. la somme de cent quatre euros et cinquante-deux centimes (104,52 euro) à titre d'indemnité compensatrice du non-respect du délai de prévenance,

Condamne le Collège X. à payer à M.Y. la somme de mille cinq cents euros (1 500 euro) sur le fondement de l'[article 700 du code de procédure civile](#) pour les frais exposés tant en première instance que devant la Cour,

Condamne le Collège X. aux dépens de première instance et d'appel.

Le Greffier,

Christophe BOUCHET

Pour le Président empêché,

Didier JOLY

---

Décision Antérieure

..Conseil de prud'hommes Lyon du 28 mars 2014 n° 12/03834

