

**CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE PARIS
SERVICE DU DÉPARTAGE
27, rue Louis Blanc
75484 PARIS CEDEX 10
Tél : 01.40.38.52.39**

CG - 08-04597.jug.wpd

**SECTION
Encadrement chambre 5**

RG N° F 08/04597

Notification le

10 FEV 2011

Date de réception de l'A.R. :

par le demandeur:

par le défendeur :

Expédition revêtue de la
formule exécutoire
délivrée :

le :

à :

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

JUGEMENT

contradictoire et en premier ressort

Prononcé à l'audience publique du 19 Janvier 2011

Composition de la formation lors des débats :

Mme POREAU, Président Juge départiteur
M. BRUNO, Conseiller Salarié
M. KHATIB, Conseiller Salarié
M. COUFFIN, Conseiller Employeur
Assesseurs

assistée de Mme GUICHARD, Greffier

ENTRE

Mme

Assistée de Me Muriel LECRUBIER (Avocat au barreau de
PARIS)

LA HALDE

11, rue Saint Georges
75009 PARIS

Représenté par Me Patricia DOUIEB (Avocat au barreau de
PARIS)

DEMANDEURS

ET

SA
légal

en la personne de son représentant

Représenté par Me Karim BOURALHA de la SCP CMS BUREAU
FRANCIS LEFEBVRE (Avocats au barreau des HAUTS DE
SEINE)

DEFENDEUR

PROCÉDURE

- Saisine du Conseil le 21 avril 2008 ;
- Convocation de la partie défenderesse par envoi de lettres simple et recommandée dont l'accusé réception a été retourné au greffe avec signature en date du 23 avril 2008 ;
- Audience de conciliation le 15 juillet 2008 ;
- Débats à l'audience de bureau de jugement du 19 novembre 2009 ;
- Partage de voix prononcé le 18 décembre 2009 ;
- Débats à l'audience de départage du 15 décembre 2010 à l'issue de laquelle les parties ont été avisées de la date et des modalités du prononcé .

DEMANDES PRÉSENTÉES AU DERNIER ETAT DE LA PROCÉDURE

Demande principale

Chefs de la demande

- Nullité de la rupture
- Indemnité compensatrice de préavis 3 938,57 €
- Indemnité compensatrice de congés payés sur préavis 392,85 €
- et paiement des salaires jusqu'à la rupture avec un salaire de 2416,91 €
- Dommages et intérêts 30 000,00 €
- si le Conseil juge que la rupture de la période d'essai est nulle,
à titre subsidiaire - Dommages et intérêts 50 000,00 €
- rémunération variable 1 167,00 €
- Indemnité compensatrice de congés payés afférente à la rémunération variable 116,70 €

Demande présentée en défense

SA

Demande reconventionnelle

- Article 700 du Code de Procédure Civile 2 500,00 €
- Exécution provisoire

EXPOSÉ DU LITIGE

Mme a été engagée le 27/8/07 en qualité de chargée de marketing, avec une période d'essai de "travail effectif" de 3 mois renouvelable une fois, toute absence pour quelque motif que ce soit conduisant à une "suspension de l'exécution de cette période d'essai qui se trouverait alors prolongée d'un temps égal à la suspension de l'absence".
Son salaire était de 2.231€ par mois.

Elle a été en absence pour maladie une semaine du 17 au 21/9/07.

Par lettre datée du 26/11/07 signée par Mme le 27/11/07, l'employeur a souhaité prolonger la période d'essai pour 3 mois, la salariée ayant porté la mention manuscrite: " lu et approuvé pour renouvellement de période d'essai".

Par courrier posté le 15/2/08 selon récépissé, cachet apposé le 16, distribué le 19/2/08 (original versé aux débats), Mme a adressé à la SA un certificat médical de grossesse établi le même jour, le début de grossesse présumé étant indiqué le 26/10/07, terme prévu le 26/7/08.

Par courrier daté du 15/2/08, récépissé de dépôt à la poste non produit, cachet apposé le 18, date de distribution non communiquée (photocopie illisible produite aux débats), la SA lui a notifié la rupture de sa période d'essai avec préavis de 5 semaines.

Au soutien de ses demandes Mme fait valoir qu'ayant appris début janvier 2008 son état de grossesse, dont certains collègues ont été mis au courant, elle

l'a annoncé le 28 janvier 2008, à l'issue d'un séminaire, à son supérieur M. puis a adressé le certificat officiel le 15/2/08; que par recommandé du même jour reçu le 19/2/08, elle était informée de la rupture de période d'essai.

Elle soutient que le renouvellement de la période d'essai expirée le 26/11/07 est intervenu hors délai et qu'en application de l'article L1225-4 du code du travail, le licenciement est nul.

Subsidiairement, que l'article L1132-1 est applicable à la période d'essai et qu'elle a été victime d'une discrimination en raison de l'annonce de sa grossesse le 28/1/08 en violation de l'article L1225-1.

Qu'il appartient à l'employeur de rapporter la preuve contraire; qu'il n'apporte aucune justification professionnelle à la rupture.

Qu'il en résulte pareillement la nullité de la rupture.

La Halde intervient devant le Conseil de Prud'hommes suivant délibération du 15/6/09 et après enquête mettant en évidence, selon elle, que l'employeur avait connaissance de l'état de grossesse et que la salariée donnait satisfaction dans son travail.

Par une seconde délibération du 15/6/09, elle recommande au Ministre du travail d'inscrire expressément dans les textes la nullité comme sanction de la rupture de période d'essai pour cause de grossesse.

La SA réplique que la première période d'essai était prolongée du fait d'une semaine d'absence; que les dispositions de l'article L1225-1 du code du travail (ancien L122-25-2) ne sont pas applicables en période d'essai.

Que Mme se contredit en affirmant que l'employeur connaissait sa grossesse et en reconnaissant avoir conservé une discrétion absolue sur son état par crainte de représailles; que de fait la société n'a reçu l'information de cette grossesse qu'après l'envoi de la lettre de rupture; que c'est pour faire échec à la rupture annoncée verbalement par ses supérieurs avant l'envoi du courrier confirmatif qu'elle a adressé son certificat de grossesse.

Que c'est en raison des insuffisances constatées que la période d'essai a été renouvelée puis rompue du fait d'un manque de rigueur.

En application de l'article 455 du code de procédure civile, il est référé aux conclusions des parties pour plus ample développement.

MOTIVATION:

-sur la rémunération variable:

Le contrat prévoyait une rémunération variable de 2000€ pour une année pleine, à condition d'atteinte des objectifs, paiement au prorata en cas de départ.

L'employeur s'abstenant de verser les éléments, qu'il est seul à détenir, sur ces objectifs, leur calcul et appréciation, il sera fait droit à la demande à ce titre.

-sur la durée de la période d'essai et sa validation:

Au regard des stipulations expresses figurant dans son contrat de travail sur le calcul de la durée de période d'essai et de la mention explicite apposée de sa main sur la lettre de renouvellement, Mme n'a pu avoir aucun doute sur le fait qu'elle donnait son accord à cette prolongation, peu important que son consentement soit donné le 26 ou ultérieurement, dans la limite de la durée de ses absences (une semaine pour maladie).

La période d'essai ayant pour finalité d'apprécier réciproquement la convenance du salarié à l'emploi suppose en effet un travail effectif.

L'article L1225-4 du code du travail sur les modalités de rupture du contrat de travail pendant la grossesse est inapplicable à l'espèce.

Il n'y a pas lieu à nullité de licenciement, le contrat de travail n'ayant pas été confirmé du fait de la rupture de la période d'essai, préalable à son entérinement.

- sur la rupture de période d'essai:

La SA _____ s'abstient de verser aux débats les justificatifs des dates d'envoi et réception de sa lettre de rupture de période d'essai. Elle produit en photocopie une confirmation de la rupture remise en main propre à Mme _____ le 22/2/08 avec mention "lu et approuvé"; une mention manuscrite rajoutée sur la photocopie, non ratifiée en marge par Mme _____ fait état d'une réception le 19/1/08; Mme _____ confirme expressément cette date dans ses conclusions, page 2.

Ainsi, selon l'original de la poste pour le certificat de grossesse et l'aveu de Mme _____ pour la lettre de rupture, les deux lettres auraient donc été adressées le 15 et reçues le 19.

Mme _____ soutient que la rupture procéderait d'une discrimination due à son état de grossesse au sens de l'article L1225-1 et L1132-1 du code du travail; qu'elle a annoncé son état à son supérieur à l'issue du séminaire du 28/1/08.

A l'appui il est justifié par un courriel du 14/1/08 à M. _____ délégué du personnel et par l'attestation de celui-ci, que Mme _____ l'a sollicité et lui a fait part à cette date de ses hésitations sur l'opportunité d'annoncer sa grossesse, étant en période d'essai et craignant de ce fait pour la validation de son contrat de travail. Selon courriel du 17/1/08 elle indiquait à sa collègue Mme _____ qu'elle était "grillée", une autre collègue lui ayant demandé si elle attendait un "heureux événement" puis promis de n'en rien dire à son "GO"; Mme _____ confirme qu'ensuite, à quelques semaines de la fin de sa période d'essai, la plupart des collaborateurs étaient au courant et Mme _____ a choisi de rendre sa grossesse officielle.

L'enquête de la Halde a abouti à une appréciation en ce sens.

Une autre salariée Mme _____, chargée de communication et déléguée du personnel a pu témoigner que Mme _____ lui a annoncé lors du "kick off" du 26/1/08 qu'elle venait d'informer son supérieur M. _____ de son état; qu'elle en a ensuite parlé publiquement; que sa grossesse commençait à se voir.

Il en ressort que Mme _____ apporte des éléments sérieux pouvant laisser supposer que sa grossesse, dont la rumeur s'est propagée au sein des collaborateurs du service puis a fait l'objet d'une confirmation publique fin janvier 2008, ait joué un rôle dans la décision de l'employeur de rompre la période d'essai le 15/2/08.

Pour combattre cette présomption, l'employeur en la personne du PDG fait état d'éléments d'insatisfaction professionnelle au regard d'un manque de rigueur et de gestion des priorités et de devis signés sans accord hiérarchique, selon avis donné dans une attestation de son supérieur M. _____.

A cet égard il est fait état d'erreurs lors du "kick off" fin janvier 2008.

Cet événement s'est tenu deux semaines avant la rupture; pour autant, aucun rappel à l'ordre d'insatisfaction n'a été notifié à Mme _____; au contraire, les organisateurs ont reçu des félicitations et remerciements et plus particulièrement Mme _____, nommée personnellement; ainsi dans un courriel du 20/2/08 par le directeur en management pour la journée du 14/2/08, le 1/2/08 pour la journée VIP du 31 janvier, les 28 et 30/1/08 par l'ingénieur commercial et l'ingénieur d'affaires pour les deux journées de "kick off"....

M. _____ atteste par ailleurs que le devis VIP du 30/1/08 avait été validé au téléphone par Mme _____ supérieure directe de Mme _____, laquelle l'avait renvoyé à celle-ci, chargée de l'événement; en outre Mme _____ justifie qu'elle sollicitait préalablement des instructions de sa hiérarchie, notamment par courriels du 11 et 31/12/07.

Il en ressort que l'avis d'insatisfaction du travail fourni est donné pour les besoins du procès postérieurement à la rupture, laquelle apparaît abusive, la preuve contraire n'étant pas rapportée d'une non prise en considération de son état de grossesse dans la décision de rupture, aucun reproche professionnel ne lui ayant été adressé antérieurement.

Mme _____ ne fournit aucun élément sur le préjudice subi; elle n'a pas sollicité sa réintégration.

Il sera alloué à M la somme de 10.000€ à titre de dommages et intérêts sur le fondement de l' article L1225-1 du code du travail .

Il est convenable de fixer à 1.500 € la participation du défendeur aux frais engagés par Mme sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

L'exécution provisoire partielle est nécessaire et compatible avec la nature indemnitaire des sommes allouées non assorties de l'exécution provisoire de droit (article 515 du code de procédure civile).

PAR CES MOTIFS,

Le Conseil, présidé par le Juge Départemental, assisté de Mme GUICHARD, Greffier, statuant seul après avis des conseillers présents, publiquement, contradictoirement et en premier ressort :

La Halde ayant été entendue en ses observations ;

Condamne la SA à payer à Mme
les sommes suivantes:

-1.167€ (mille cent soixante sept euros) de rappel de salaire (variable),

-116,70€ (cent seize euros et soixante dix cents) d' indemnité de congés payés afférents avec intérêts au taux légal sur ces sommes à compter du 23 avril 2008 et exécution provisoire de droit en application de l'article R1454-28 du code du travail (moyenne des 3 derniers mois fixée à 2.131 €);

- 10.000€ (dix mille euros) à titre de dommages et intérêts sur le fondement de l' article L1225-1 du code du travail,

-1.500€ (mille cinq cents euros) sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;

Ordonne l'exécution provisoire sur le fondement de l' article 515 du code de procédure civile à hauteur de 7.000€ pour les condamnations non assorties de l'exécution provisoire de droit .

COPIE CERTIFIÉE CONFORME

Le Greffier en Chef

LE GREFFIER,



LE PRESIDENT,

