

CONSEIL DE PRUD'HOMMES  
D'EVRY

R.G. N° F 09/00624

SECTION Industrie

AFFAIRE

CONTRE

HALDE "HAUTE AUTORITE DE  
LUTTE CONTRE LES  
DISCRIMINATIONS ET POUR  
L'EGALITE

MINUTE N° 10/068

JUGEMENT

Qualification : **CONTRADICTOIRE**  
en **PREMIER** ressort

Copies adressées par lettre recommandée avec demande  
d'accusé de réception le : 31/03/2010

Date de réception  
 par le demandeur  
 par le défendeur

Copie certifiée conforme comportant la formule exécutoire  
délivrée  
le  
à

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

JUGEMENT

Audience publique du **22 MARS 2010**

**Madame**

Assistée de Me Claire SELLERIN-CLABASSI (Avocat au  
barreau D'ESSONNE)

DEMANDERESSE

ReprésentéE par Me Catherine ROIG (Avocat au barreau  
de SEINE ST DENIS - 93)

DEFENDERESSE

**HALDE "HAUTE AUTORITE DE LUTTE CONTRE  
LES DISCRIMINATIONS ET POUR L'EGALITE**  
11 rue St Georges  
75009 PARIS

Représentée par Me Kathy AZEVEDO (Avocat au barreau  
de PARIS)

PARTIE INTERVENANTE

- Composition du bureau de jugement  
lors des débats et du délibéré

Monsieur DELIA, Président Conseiller (S)  
Monsieur DAVAINÉ, Assesseur Conseiller (S)  
Monsieur HILLOU, Assesseur Conseiller (E)  
Monsieur PROST, Assesseur Conseiller (E)  
Assistés lors des débats de Madame Nadia GIUDICI,  
Greffier

- date de la réception de la demande : 27/05/2009
- date de la convocation du demandeur, par lettre simple, devant le bureau de conciliation : 21/07/2009
- date de la convocation du défendeur, par lettre recommandée avec accusé de réception et lettre simple, devant le bureau de conciliation : 21/07/2009
- date du procès-verbal d'audience de conciliation : 16/11/2009
- date de la convocation du demandeur, par émargement au dossier et bulletin de renvoi, devant le bureau de jugement : 16/11/09
- date de la convocation du défendeur, par émargement au dossier et bulletin de renvoi, devant le bureau de jugement : 16/11/09

*Débats* à l'audience publique du 02/02/10  
*Prononcé* du jugement fixé à la date du 22/03/10

Aucune conciliation n'ayant pu intervenir en date du 16 Novembre 2009, l'affaire a été renvoyée devant le bureau de jugement du 16/11/09 puis au 02/02/10, date à laquelle les parties ont comparu comme indiqué en première page.

### Le BUREAU de JUGEMENT :

Les demandes de **Madame** \_\_\_\_\_, en leur dernier état, sont les suivantes :

Chefs de la demande

- Requalification de CDD en CDI
- Indemnité de requalification (1 mois) : 2 150,00 Euros
- Indemnité compensatrice de préavis (1 mois) : 2 150,00 Euros Brut
- Indemnité compensatrice de congés payés sur préavis : 215,00 Euros Brut
- Dommages et intérêts pour irrégularité de procédure (1 mois) : 2 150,00 Euros
- Dommages et intérêts en raison de la nullité du licenciement (salaires durant la période convertie par la nullité) : à parfaire 12 900,00 Euros
- Dommages intérêts pour licenciement abusif (6 mois) : 12 900,00 Euros
- Salaires durant la période de protection : 12 362,50 Euros
- Congés payés afférents 1 236,25 Euros
- Intérêts au taux légal à compter de la demande
- Article 700 du Code de Procédure Civile : 2 000,00 Euros
- Exécution provisoire
- Dépens

### Les FAITS :

#### En demande

Madame \_\_\_\_\_ a été embauchée le 29 janvier 2008 par la société \_\_\_\_\_ en qualité de comptable niveau IV coefficient 285/3.

Un contrat à durée indéterminée a été signé le jour de l'embauche entre les parties le 29 janvier 2008 avec une période d'essai d'un mois, salaire brut de 2 150,00 euros pour 151 heures mensuelles.

La convention collective applicable : métallurgie région parisienne.

Pendant sa période d'essai Madame \_\_\_\_\_ a découvert qu'elle était enceinte, elle informe l'employeur le 20 février 2008, celui-ci lui demande si elle envisageait de prendre ensuite un congés parental, Madame \_\_\_\_\_ ne pouvait donner à ce moment une réponse.

L'employeur suite à cette rencontre lui demande de signer un contrat qui partirait du 29 janvier au 30 juin 2008, étant convenu qu'elle retrouverait son poste lorsqu'elle souhaiterait reprendre le travail à l'issue de son « congé maternité » :

- Le contrat à durée déterminée prévoyait les conditions suivantes :
- ☒ Objet du contrat « pour face à un remplacement d'absence maternité »
  - ☒ Poste, classement, salaire, horaire identique au CDI initial
  - ☒ Durée du contrat : 29 janvier au 30 juin 08
  - ☒ Période d'essai d'un mois
  - ☒ Congés payés : 2,5 jours par mois

Madame craignant qu'en cas de refus sa période d'essai ne soit rompue sous un prétexte fallacieux, a signé ce second contrat en toute confiance.

Le 30 juin 2008, Madame est arrivée au terme de son CDD.

Le 23 novembre 2008, Madame écrivait à l'entreprise lui informant que son congé maternité se terminait fin décembre 2008, et de sa volonté de reprendre son activité professionnelle dès janvier 2009 à 80% pendant 3 ans ou à 100%.

Le 8 décembre 2008, la SA lui répondait :

*« L'organisation du groupe a été modifiée, nous avons recruté un responsable financier. Donc à ce jour, nous n'avons plus de besoin en personnel au service comptabilité (...) »*

En défense :

La société a pour activité le câblage électronique.

Madame a été embauchée par la société selon le contrat à durée déterminée du 29 janvier au 30 juin 2008 afin d'assurer le remplacement de Madame comptable en congé de maternité.

Les relations contractuelles se sont déroulées sans incident particulier et Madame a quitté son emploi le 30 juin 2008.

Prise en charge par les l'ASSEDIC du 22 juillet 2008 jusqu'au 4 août 2008, le 23 novembre 2008 Madame informait son ancien employeur que son congé maternité se terminait indiquant qu'elle était prête à reprendre son poste de travail.

Le 8 décembre 2008, la société informait Madame qu'elle n'avait plus de besoin en personnel Madame ayant repris son poste de travail à l'issue de son congé maternité.

Le 11 mai 2009, Madame a saisi la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité d'une réclamation relative à ce qu'elle qualifie de discrimination relative à son état de grossesse.

A l'appui de cette demande Madame a fait valoir qu'elle aurait été embauchée en contrat à durée indéterminée et qu'à l'annonce de sa grossesse, la société lui aurait imposé de substituer un CDD à échéance du 30 juin 2008 au CDI initial.

L'employeur conteste le contrat en CDI dont Madame détient une photocopie sans jamais donner l'original, de plus l'employeur maintient qu'il n'a jamais su que Madame était enceinte pendant son CDD.

Madame s'est inscrite à l'ASSEDIC dès le lendemain et n'a jamais jugé opportun d'écrire à son employeur pour dénoncer cette prétendue rupture de contrat à durée déterminée.

Observations de la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité (HALDE) :

Le 11 mai 2009, Madame saisissait la HALDE alléguant être victime d'une discrimination en raison de son état de grossesse.

Le 2 juillet 2009, la HALDE interrogeait la société sur les faits qui lui avait été rapportés et lui demandait de bien vouloir communiquer les pièces et

informations suivantes :

- \* Copie du ou des contrat (s) de travail de Madame
- \* Le dossier personnel de la salariée incluant tout élément relatif à sa classification, à l'appréciation de son activité professionnelle.
- \* Toute justification objective sur la décision de transformer le CDI de Madame  
, en CDD,
- \* Tout document attestant de l'état de grossesse ainsi que la date à laquelle la société a eu connaissance de sa grossesse,
- \* Tout échange de courriers entre Madame et la société sur sa demande de réintégration après l'accouchement en septembre 2008,
- \* Le rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise pour les années 2006 et 2007,

Le 09 septembre 2009, la HALDE adressait à la société un courrier de notification de charges à son encontre.

Le 26 octobre 2009, la HALDE adoptait une délibération, relevant en premier lieu que la société n'avait pas communiqué, comme il lui avait été demandé par courrier des le 1<sup>er</sup> juillet et le 9 septembre 2009, les documents et éléments utiles à l'examen du dossier de Madame

La HALDE rappelait à l'employeur qu'au regard de l'apparence de discrimination, il appartenait à celui-ci de prouver que sa décision était justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Elle estimait que les éléments fournis par la salariée démontraient que cette dernière avait effectivement été embauchée initialement en contrat à durée indéterminée et que ce n'est que postérieurement à l'annonce de sa grossesse qu'un second contrat à durée déterminée cette fois avait été conclu pour un poste de comptable strictement identique en terme de niveau et de coefficient à celui exercé à durée indéterminée.

Elle rappelait qu'aucun élément de réponse apporté par l'employeur n'était suffisamment étayé, d'une part, pour contredire la présomption selon laquelle la décision de modification de l'engagement contractuel serait fondée sur son état de grossesse et, d'autre part, pour justifier un licenciement pour faute grave.

Dès lors, et en vertu de l'article L.1225-4 du Code du travail, qui prévoit qu'il est interdit de licencier une salariée enceinte sauf pour faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à la grossesse, la conclusion de deux contrats de travail, dont un contrat à durée déterminée prenant juste fin avant le début du congé de maternité de la salariée, et les termes du courrier du 08 décembre 2008 dans lequel l'employeur fait état des congés de maternité successifs et du fonctionnement de son entreprise démontraient que la société avait contourné les dispositions de protection de la femme enceinte.

La HALDE après un rappel des faits et de ces observations, considère qu'en conséquence, au vu des éléments recueillis au cours de l'enquête, la rupture du contrat de travail à durée indéterminée de Madame est motivée par son état de grossesse et est donc en application de l'article L.1132-4 du Code du travail.

La HALDE estime que l'existence d'une atteinte au principe de non discrimination en raison de l'état de grossesse semble constituée.

**SUR QUOI, le CONSEIL :**

Après en avoir délibéré, conformément à la Loi, a rendu le jugement suivant :

**Sur l'indemnisation d'indemnité de requalification de CDD en CDI**

**Selon :** l'article L.1221-1 du Code du travail le contrat de travail est soumis aux règles du droit commun. Il peut être établi selon les formes que les parties contractantes décident d'adopter.

**Selon :** l'article 12 du Code de procédure civile, « *Le juge tranche le litige conformément aux règles de droit qui lui sont applicables. Il doit donner ou restituer leur exacte qualification aux faits et actes litigieux sans s'arrêter à la dénomination que les parties en auraient proposée (...)* »

**En l'espèce :** Un contrat de travail à durée indéterminée a bien été rédigé par la société le 29 janvier 2008, ce contrat désignant Madame

Il appartient à l'employeur et au salarié de déterminer le contenu du contrat de travail et les clauses particulières qui devront éventuellement y figurer en fonction des circonstances, en l'espèce ce contrat est signé et paraphé par les deux parties.

Il ne suffit pas aux parties d'affirmer qu'il n'y a pas de contrat de travail entre elles pour que ce dernier n'existe pas dans les faits, le Conseil au vu des éléments considère qu'il y a bien un lien de subordination entre les parties ; or il incombe à chaque partie de prouver conformément à la loi les faits nécessaires au succès de leur prétention en l'espèce elles n'apportent aucun élément probant pour contredire l'existence et la validité de ce document.

**En conséquence,** compte tenu des éléments produits par les parties au cours de la présente instance.

Le Conseil **DIT** que Madame , a bien été engagée par la société par un contrat de travail à durée indéterminée en date du 29 janvier 2008.

Le Conseil déboute Madame de sa demande d'indemnité de requalification de CDD en CDI.

• **Sur les dommages et intérêts pour licenciement abusif**

**Selon :** l'article L.1225-5 du Code du travail – « *Le licenciement d'une salariée est annulé lorsque, dans un délai de quinze jours à compter de sa notification, l'intéressée envoie à son employeur, dans des conditions déterminées par voie réglementaire, un certificat médical justifiant qu'elle est enceinte (...)* »

**Selon :** l'article L.1225-4 du Code du travail – « *Aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit au titre du congé de maternité, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les quatre semaines suivant l'expiration de ces périodes (...)* »

**En l'espèce :** Compte tenu des éléments du dossier ainsi que des observations faites par la HALDE, il est bien fondé de dire que Madame , avait signalé certes verbalement le 20 février 2008 au vu des éléments du dossier qu'il s'agisse de l'attestation médicale du médecin traitant ainsi que la prise en compte de la maternité par l'assurance maladie officiellement le 16 février 2008, le Conseil estime que l'employeur ne pouvait ignorer l'état de grossesse de Madame ,

Concernant l'existence de ce contrat en CDD l'employeur malgré la demande officielle de la HALDE de bien vouloir communiquer les documents et observations concernant l'existence de ce contrat de travail l'employeur n'a pas d'explication suffisamment convaincante pour contredire la présomption de la HALDE selon laquelle la décision de modification de l'engagement contractuel serait fondée sur l'état de grossesse de Madame

La défense n'a pas convaincu le Conseil du contraire.

**En conséquence** : le Conseil DIT que le licenciement est abusif du fait que le motif de la séparation est étranger au travail, par conséquent le Conseil fait droit à la demande de dommages et intérêts pour licenciement abusif à hauteur d'un mois de salaire soit 2 150,00 euros.

• Sur l'indemnité compensatrice de préavis et les congés payés afférents.

**En l'espèce** : L'article L1234-1 du Code du travail « *Lorsque le licenciement n'est pas motivé par une faute grave, le salarié a droit s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de service continu inférieure à six mois, à un préavis dont la durée est déterminée par la loi, la convention ou l'accord collectif de travail ou, à défaut, par les usages pratiqués dans la localité et la profession (...)* »

**En l'espèce** : Madame \_\_\_\_\_, ayant 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

**En conséquence** : Le Conseil fait droit aux demandes à hauteur de 2 150,00 euros pour le préavis et 215,00 euros concernant les congés payés sur préavis.

• Sur les dommages et intérêts en raison de la nullité du licenciement (salaire durant la période couverte par la nullité de juillet à décembre 2008)

**En l'espèce** : L'article L122-14-4 du Code du travail « *Si le licenciement d'un salarié survient sans observation de la procédure requise à la présente section, mais pour une cause réelle et sérieuse, le tribunal saisi doit imposer à l'employeur d'accomplir la procédure prévue et accordée au salarié, à la charge de l'employeur, une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire ; si ce licenciement survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le tribunal peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis (...)* »

**En l'espèce** : L'article L122-14-5 du Code du travail « *A l'exception des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 122-14 relatives à l'assistance du salarié par un conseiller, les dispositions de l'article L. 122-14-4 ne sont pas applicables [\*non\*] aux licenciements des salariés qui ont moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise et aux licenciements opérés par les employeurs qui occupent habituellement moins de onze salariés. Les salariés mentionnés à l'alinéa précédent peuvent prétendre, en cas de licenciement abusif, à une indemnité calculée en fonction du préjudice subi* ».

**En l'espèce** : Madame \_\_\_\_\_, ayant six mois d'ancienneté au moment du licenciement le Conseil en fonction des éléments fournis par la demanderesse estime son préjudice à un mois de salaire.

**En conséquence** : Le Conseil fait droit à la demande des dommages et intérêts en raison de la nullité du licenciement à hauteur de 2 150,00 euros.

\* Sur les congés payés

**En droit :** l'article L3141-1 du Code du travail « *Tout salarié a droit chaque année à un congé payé à la charge de l'employeur dans les conditions fixées au présent chapitre* »

**En l'espèce :** Madame [nom] a été régie de l'indemnité des congés payés lors de la remise du solde de tout compte par l'employeur le 25 juin 2008.,

**En conséquence :** le Conseil DEBOUTE Madame [nom], de sa demande.

**PAR CES MOTIFS**

Le Conseil, statuant publiquement, par jugement contradictoire et en premier ressort,

**CONDAMNE** la société [nom] prise en la personne de son représentant légal, à payer à Madame [nom] les sommes suivantes :

- **2 150,00 EUROS (DEUX MILLE CENT CINQUANTE EUROS)** au titre du paiement de l'indemnité compensatrice de préavis.

- **215,00 EUROS (DEUX CENT QUINZE EUROS)** au titre des congés payés afférents.

Avec intérêts légaux sur ces sommes à compter de la citation devant le conseil de prud'hommes.

- **2 150,00 EUROS (DEUX MILLE CENT CINQUANTE EUROS)** pour licenciement abusif.

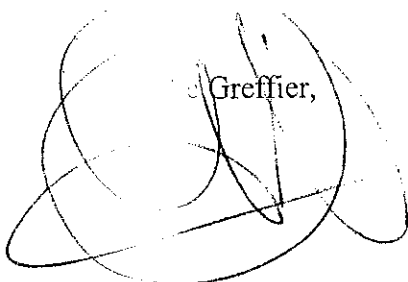
- **2 150,00 EUROS (DEUX MILLE CENT CINQUANTE EUROS)** au titre de dommages et intérêts en raison de la nullité du licenciement.

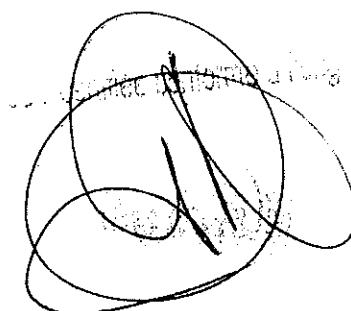
- **1 000,00 EUROS (MILLE EUROS)** au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

Avec intérêts légaux sur ces sommes à compter du prononcé du présent jugement.

**DEBOUTE** Madame [nom] du surplus de sa demande

**ET** les dépens à la charge de la partie défenderesse y compris les éventuels frais d'expertise par Huissier de Justice.

 Greffier,



Le Président,

