CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE BOBIGNY
1-13 rue Michel de l'Hospital
93005 BOBIGNY CEDEX

Courriel : cph-bobigny@justice.fr
Tél : 01.48.96.22.22

SF

Section Activités diverses

R.G. n° F 15/03437

Mme A. épouse B.
c/
SARL C.
LE DEFENSEUR DES DROITS

Jugement du 21 Décembre 2017

NOTIFICATION par L.R.-A.R. du :

09 FEV. 2018

Délivrée le :

- au demandeur

- au défendeur

COPIE EXECUTOIRE délivrée à :

le :

RECOURS n°

fait par :

le :

par L.R.
au S.G.

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Extrait des minutes

JUGEMENT

Contradictoire en premier ressort

Mis à disposition le 21 Décembre 2017

A l'audience publique du Bureau de Jugement du 24 Novembre 2016 composé de :

Madame Etiennise LAPLUME,
Président Conseiller Salarié

Madame Geneviève BOISRAME, Conseiller Salarié
Monsieur Jean-Louis BLAISE, Conseiller Employeur
Monsieur Henri THELLIEZ, Conseiller Employeur
Assesseurs

Assistés lors des débats de Monsieur Anass HIMER, Greffier

A été appelée l'affaire entre :

Madame A. épouse B.

Profession : Assistante de Formation

Partie demanderesse assistée de Me Samya BOUICHE
(Avocat au barreau de PARIS)

ET

SARL C.
Activité :

Partie défenderesse représentée par Me Jean philippe BAUR
(Avocat au barreau de PARIS)

LE DEFENSEUR DES DROITS
Activité :
7 Rue Saint Florentin
75409 PARIS CEDEX 08

Partie intervenante représentée par
(agent du Défenseur des Droits)

CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE BOBIGNY 93000

****

E. L

PROCÉDURE

- Date de la réception de la demande : 23 Juillet 2015

- Bureau de Conciliation et d'Orientation du 03 Février 2016
- Convocations envoyées le 31 Août 2015
- Renvoi BJ avec délai de communication de pièces

- Débats à l'audience de Jugement du 24 Novembre 2016
  (convocations envoyées le 08 Septembre 2016)
- Prononcé de la décision fixé à la date du 14 Mars 2017

- Délibéré prorogé à la date du 03 Mai 2017
- Délibéré prorogé à la date du 29 Juin 2017
- Délibéré prorogé à la date du 27 Juillet 2017
- Délibéré prorogé à la date du 27 Septembre 2017
- Délibéré prorogé à la date du 21 Décembre 2017
- Décision prononcée par Madame Etiennise LAPLUME (S)
  Assistée de Madame Samira FADELI, Greffier

Chefs de la demande

- Prononcer la nullité de la rupture de la période d'essai de Madame A.
- Ordonner la réintégration de Madame A. au sein de la société C

- Rappel de salaire du 26 avril 2013 au 24 novembre 2016 ..... 100 893,24 €
- Congés payés afférents ..... 10 089,32 €
- Autres demandes en cas de refus de la société de réintégrer Madame A.
- Dommages et intérêts rupture abusive
  (article l 1225-71 du Code du travail) ..... 28 200,00 €
- Indemnité compensatrice de préavis ..... 4 700,00 €
- Congés payés afférents ..... 470,00 €
- Rappel de treizième mois ..... 10 026,63 €
- Congés payés afférents ..... 1 002,66 €
- Indemnité de licenciement (légale) ..... 1 779,24 €
- En tout état de cause :
- Dommages et intérêts pour préjudice moral ..... 10 000,00 €
- Article 700 du Code de Procédure Civile ..... 3 500,00 €
- Intérêts au taux légal à compter de la date de saisine
- Capitalisation des intérêts (article 1154 du Code Civil)
- Exécution provisoire (article 515 du C.P.C.)
- Dépens

Demande reconventionnelle

- Article 700 du Code de Procédure Civile ..... 3 500,00 €

APRÈS AVOIR ENTENDU LES PARTIES PRÉSENTES ET APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ LE CONSEIL REND LE JUGEMENT SUIVANT

E. L

FAITS

Madame A. épouse B. a été engagée par contrat à durée indéterminée écrit, en date du 11 février 2013, à la SARL C.

Elle a la qualité d'assistante de formation, pour un salaire moyen brut mensuel de 2 350€.

La rupture de la période d'essai est intervenue le 26 avril 2013.

La convention collective applicable dans cette entreprise qui emploie plus de 10 salariés est celle de la SYNTEC.

MOYENS DES PARTIES

La partie demanderesse expose :

Que son contrat de travail prévoyait une période d'essai d'une durée de deux mois, à compter du 11 février 2013, renouvelable une fois.

La période d'essai initiale a été prorogée de trois jours ouvrés, correspondant à des congés pris par la salariée, et renouvelée pour une période de deux mois ; ainsi, la fin de cette seconde période intervenait au 14 juin 2013.

Madame A. a été hospitalisée et placée en maladie du 11 au 19 avril 2013. Elle reprend le travail le 22 avril 2013.

Madame D., sa supérieure hiérarchique, a été avisée de l'état de grossesse de la salariée le 11 avril 2013 ; en fait foi les messages échangés entre elles.

Et le 23 avril 2014 courant, Madame D. demande à la salariée, à quelles dates elle prendra son congé maternité.

Ensuite par courrier RAR en date du 25 avril, Madame A. a officialisé sa grossesse auprès de la direction.

Le même jour, l'intéressée était convoquée par Madame D., dans le but de lui faire des reproches sur son travail.

Puis, par courrier du 26 avril, la société mettait fin à la période d'essai, en la dispensant d'effectuer les deux semaines de préavis.

Par un courriel en date du 26 avril 2013, la salariée s'est étonnée de la rupture brutale de son contrat de travail, concomitante à l'annonce de sa grossesse.

C'est dans ces conditions que Madame A. a saisi le défenseur des droits. Celui-ci a considéré que la rupture du contrat de travail de cette dernière est discriminatoire en raison de son état de grossesse et de son état de santé.

Il a recommandé à la société de se rapprocher de la salariée afin de procéder à une juste réparation de son préjudice, ce dans un délai de trois mois.

E.L

La société ne s'est pas rapprochée de Madame A. . Aussi celle-ci a été contrainte de saisir le Conseil de céans pour voir juger la nullité de la rupture de la période d'essai et obtenir réparation des demandes en droit, découlant de cette décision ; demandes formulées ci-dessus dans le dispositif.

La partie défenderesse réplique :

Que la version des faits présentée par Madame A. n'est pas conforme à la réalité.

La société C. a souhaité appliquer la faculté de renouveler la période d'essai, les compétences de la salariée devant être évaluée.

Madame A. prenait des libertés dans l'exercice de son contrat de travail, multipliant les retards, les rendez-vous médicaux fixés sur le temps de travail, et à ternir les relations qui l'unissaient à Madame D. , de sorte qu'une dispute a eu lieu entre elles, ainsi qu'en atteste Madame E. assistante de direction ; pièce produite aux débats.

La salariée a été informée, à l'issue d'un entretien avec sa hiérarchie, de la rupture de la période d'essai.

La partie défenderesse ajoute qu'elle n'a été informée de l'état de grossesse de Madame A que par lettre RAR du 26 avril 2013 réceptionnée le 30 avril suivant.

La rupture est sans lien avec cet état de grossesse. Le Conseil constatera que la salariée n'apporte pas la preuve du fait que son employeur ait été informé par ses soins de son état de grossesse, avant la rupture de la période d'essai.

Elle produit des sms échangés le 11 avril 2013 avec Madame D , où « un bébé » est évoqué, mais il ressort que les deux femmes se sont envoyé des messages amicaux qui ne permettent pas de prétendre que l'employeur connaissait l'état de grossesse de l'intéressée.

Au contraire, Madame D. a adressé un courriel à la direction pour l'informer de l'absence de Madame A , en évoquant une hospitalisation en urgence, sans en indiquer l'origine.

De la même manière, l'avis d'arrêt de travail envoyé à l'employeur ne précise aucunement les raisons de sa maladie. Une case est simplement cochée « sans rapport avec un état pathologique résultant de la grossesse ». Il s'agit d'une mention type dactylographiée, ne permettant pas à l'employeur de connaître l'état de grossesse de la salariée.

Aussi, la rupture du contrat de travail sera déclarée comme étant non discriminatoire, donc parfaitement valable.

Les demandes formées par Madame A seront intégralement rejetées, et l'intéressée sera condamnée à verser à la société la somme de 3500,00 € sur le fondement de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

E.L

Le défenseur des droits, partie intervenante volontaire indique :

Que dans son courrier du 11 juillet 2014, la société mise en cause, affirme n'avoir eu connaissance de la grossesse de Madame A qu'après avoir mis fin à son contrat de travail.

Or Madame A produit un message de la part de Madame D. sa supérieure hiérarchique directe, en date du 11avril 2013, aux termes duquel celle-ci se réjouit de l'état de santé du bébé de la réclamante.

Cet élément tend à démontrer que sa responsable avait connaissance de son état de grossesse au moment de la rupture de son contrat de travail. Et l'amitié reconnue entre les deux femmes n'annule en rien le lien hiérarchique qui les liait.

De plus, il ressort de ce message que Madame D. a donné à M. F. des nouvelles de la réclamante « Je préviens F ..... » écrit-elle.

Le défenseur des droits considère que la réclamante apporte suffisamment d'éléments laissant supposer que la décision de la société C. est liée à son état de grossesse, et soutient que la rupture du contrat est discriminatoire en raison de cet état, discriminatoire également en raison de son état de santé.

En effet, Madame A était en arrêt maladie du 11 au 19 avril 2013, elle a repris son emploi le 22 avril 2013.

Or, un premier courriel de reproches lui est adressé en date du 25 avril, soit trois jours après son retour de maladie.

Ce courriel mentionne « les problèmes de santé qui perturbent le fonctionnement du service »

Au vu des éléments reçus, le défenseur des droits recommande à la société de se rapprocher de Madame A afin de procéder à une juste réparation de son préjudice, et de lui rendre compte des suites données à ces recommandations, dans un délai de trois mois à compter de sa notification.

A défaut d'accord dans ce cadre, il a décidé de présenter ses observations devant la juridiction compétente.

MOTIFS DE LA DÉCISION

Sur la qualification du licenciement :

Attendu que l'article L.1225-1 du Code du travail indique que : *« L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher, pour rompre son contrat de travail au cours d'une période d'essai ou, sous réserve d'une affectation temporaire réalisée dans le cadre des dispositions des articles L.1225-7, L.1225-9 et L.1225-12, pour prononcer une mutation d'emploi.*

Il lui est en conséquence interdit de rechercher ou de faire rechercher toutes informations concernant l'état de grossesse de l'intéressée »

E.L

Attendu que l'article L.1225-3 du Code du travail prévoit que : *«Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1225-1 et L. 1225-2, l'employeur communique au juge tous les éléments de nature à justifier sa décision.*

Lorsqu'un doute subsiste, il profite à la salariée enceinte ».

Attendu que l'article L.1144-1 du Code du travail précise que : *«Lorsque survient un litige relatif à l'application des dispositions des articles L. 1142-1 et L. 1142-2, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination, directe ou indirecte, fondée sur le sexe, la situation de famille ou la grossesse.*

Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles ».

Attendu que l'article L.1225-5 du Code du travail dit que : *«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.*

Ces dispositions ne s'appliquent pas lorsque le licenciement est prononcé pour une faute grave non liée à l'état de grossesse ou par impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement ».

Attendu que l'article L.1132-1 du Code du travail préconise que : *«Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, 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 », 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 mœurs, de son orientation « ou identité » 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, « de son lieu de résidence » ou en raison de son état de santé ou de son handicap ».*

Attendu que l'article L.1132-4 du Code du travail précise que : *«Tout acte pris en méconnaissance des dispositions, notamment de l'article L.1132-1, est nul ».*

Attendu que l'article L.1225-71 du Code du travail prévoit que : *«L'inobservation par l'employeur des dispositions des articles L. 1225-1 à 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.*

E. L

Lorsque, en application des dispositions du premier alinéa, le licenciement est nul, l'employeur verse le montant du salaire qui aurait été perçu pendant la période couverte par la nullité ».

En l'espèce la partie défenderesse nie avoir eu connaissance de l'état de grossesse de la salariée, au moment de la rupture de son contrat de travail.

La partie demanderesse, quant à elle, produit les documents suivants :

Un sms du 11 avril 2013 qu'elle a adressé à Madame D. sa supérieure hiérarchique, aux termes duquel elle évoque son état physique, en ces termes : « Pour l'instant le bébé va bien » ;

La réponse de Madame D. « Heureuse que le bébé aille bien... Je préviens F. ... » ;

Un courriel qu'elle adresse à Monsieur F dans lequel elle évoque à nouveau, son état de grossesse ;

Une lettre RAR du 25 avril 2013 aux termes de laquelle elle « confirme sa grossesse ».

L'employeur, dans sa plaidoirie, évoque l'avis d'arrêt de travail qui, selon lui, ne précisait pas la raison de l'arrêt maladie. Il ajoute qu'une case est cochée « sans rapport avec un état pathologique résultant de la grossesse ».

Il ne craint pas de prétendre que ce type de mention, pourtant très explicite, ne lui a pas permis d'être informé de l'état de grossesse de la salariée !

Tous ces éléments établissent que la société a largement été informée de l'état de santé de Madame A.

De manière superfétatoire, dans l'hypothèse où l'employeur aurait été de bonne foi en se disant non informé de cet état, il se devait d'appliquer les dispositions prévues à l'article L.1225-5 qui l'obligent à revenir sur la décision de licencier, puisqu'il a été prévenu, pour le moins, dans les 15 jours suivant la décision de rompre le contrat de travail.

Par ailleurs, il tente de justifier la rupture de la période d'essai en produisant un courriel du 25 avril 2013 par lequel Madame D. convoque Madame A , afin de faire le point sur des problèmes...

A noter que, les reproches invoqués ne sont ni datés, ni clairement explicites.

Sur le quatrième reproche, Madame D , la supérieure hiérarchique, invoque « des problèmes de santé, ce, en contravention aux textes de loi, qui interdisent une rupture de contrat pour raison de santé.

L'employeur, dans sa plaidoirie, ajoute que la rupture de la période d'essai est fondée sur l'inobservation des conditions de travail par la salariée, ainsi que l'ambiance de travail qu'elle imposait à ses collègues.

Il tente d'étayer ses dires par la production de l'attestation de Madame E , assistante de direction ; Or celle-ci ne sera pas retenue, car ce témoignage est vague, sans précision, et incontestablement établi par une collaboratrice de l'employeur, pour les besoins de la cause.

E.L

Ainsi l'employeur succombe dans sa tentative de démontrer que le travail fourni par Madame A n'était pas conforme aux besoins de la société.

Enfin, l'employeur invité par le défenseur des droits, qui pour sa part a développé et lui a fait connaître des arguments de fond et de droit, n'a pas cru devoir y répondre, ce qui établit sa mauvaise foi.

En conséquence, le Conseil constate que la société était informée, au moment de la rupture du contrat, de l'état de grossesse de la salariée.

Dit que cette rupture est discriminatoire à deux titres :

L'état de santé de la salariée ;
Son état de grossesse.

Le juge dit qu'elle a subi un préjudice qu'il évalue à 7 050,00 €.

Condamne la société C sur ce fondement.

Sur les autres demandes :

Le Conseil déboute la salariée des autres demandes pour les motifs suivants :

L'indemnité de préavis a été versée ainsi que l'indemnité de congés payés incidente ;

Le rappel du 13ème mois n'est pas dû, celui-ci a été servi au prorata du temps de présence ;

L'indemnité légale n'est pas due pour les salaries ne justifiant pas d'une année de présence dans l'entreprise.

Sur l'article 700 du Code de Procédure Civile :

Attendu que l'article 700 du Code de Procédure Civile : « Le juge condamne la partie tenue aux dépens ou qui perd son procès à payer :

1° A l'autre partie la somme qu'il détermine, au titre des frais exposés et non compris dans les dépens ;

2° Et, le cas échéant, à l'avocat du bénéficiaire de l'aide juridictionnelle partielle ou totale une somme au titre des honoraires et frais, non compris dans les dépens, que le bénéficiaire de l'aide aurait exposés s'il n'avait pas eu cette aide. Dans ce cas, il est procédé comme il est dit aux alinéas 3 et 4 de l'article 37 de la loi n° 91-647 du 10 juillet 1991.

Dans tous les cas, le juge tient compte de l'équité ou de la situation économique de la partie condamnée. Il peut, même d'office, pour des raisons tirées des mêmes considérations, dire qu'il n'y a pas lieu à ces condamnations. Néanmoins, s'il alloue une somme au titre du 2° du présent article, celle-ci ne peut être inférieure à la part contributive de l'Etat ».

En l'espèce, la salariée a dû engager des frais dans la présente instance.

E.L

En conséquence, le Conseil condamne la société C à hauteur de 1200,00 €.

Déboute en revanche ladite société de la demande effectuée au titre du présent article.

PAR CES MOTIFS

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

- **CONDAMNE** la société C à verser à Madame A. . épouse B. les sommes suivantes :

- SEPT MILLE CINQUANTE EUROS (7 050,00€) au titre de dommages et intérêts pour rupture abusive en application de l'art L1225-71 du Code du Travail.

- MILLE DEUX CENTS EUROS (1 200€) au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

- **RAPPELLE que les créances salariales porteront intérêts de droit à compter de la date de réception par la partie défenderesse de la convocation devant le bureau de conciliation, soit le 04 Septembre 2015, et les créances à caractère indemnitaire porteront intérêts au taux légal à compter du jour du prononcé du présent jugement.**

- **CONDAMNE** la société aux entiers dépens

- **DÉBOUTE** du surplus

LE GREFFIER *LE PRÉSIDENT*

gr