

COUR D'APPEL DE BORDEAUX

CHAMBRE SOCIALE - SECTION B

ARRÊT DU 17 OCTOBRE 2013

(Rédacteur : Monsieur Benoît MORNET , Conseiller)

PRUD'HOMMES

N° de rôle : **12/05371**

Association X

c/

Madame V
LE DEFENSEUR DES DROITS

Nature de la décision : **AU FOND**

Notifié par **LRAR** le :

LRAR non parvenue pour adresse actuelle inconnue à :

La possibilité reste ouverte à la partie intéressée de procéder par voie de signification (acte d'huissier).

Certifié par le Greffier en Chef,

Décision déferée à la Cour : jugement rendu le 03 septembre 2012 (R.G. n°F11/00118) par le Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire d'ANGOULEME, Section Encadrement, suivant déclaration d'appel du 02 octobre 2012,

APPELANTE :

Association X,
agissant en la personne de son représentant légal domicilié en cette qualité audit siège social

N° SIRET : 503 365 801 00011

représentée par Maître Stéphanie BERTRAND, avocat au barreau de BORDEAUX

INTIMÉES :

Madame V
Sans profession,

représentée par Maître Sandrine LE ROUX, avocat au barreau de CHARENTE

LE DEFENSEUR DES DROITS, pris en la personne de son représentant légal domicilié en cette qualité au siège social,
demeurant 11 rue Saint Georges - 75009 PARIS

représenté par Me Annie ROLDAO, avocat au barreau de BORDEAUX

COMPOSITION DE LA COUR :

L'affaire a été débattue le 11 septembre 2013 en audience publique, devant la Cour composée de :

Monsieur Benoit MORNET, Conseiller faisant fonction de Président
Monsieur Claude BERTHOMME, Conseiller
Madame Catherine MAILHES, Conseiller
qui en ont délibéré.

Greffier lors des débats : Monsieur TRIDON DE REY,

ARRÊT :

- contradictoire
- 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 à l'article 450 alinéa 2 du Code de Procédure Civile.

EXPOSE DU LITIGE

Mme V a été engagée par l'association X (l'employeur) le 1^{er} février 2011 en qualité de responsable d'établissement (cadre B - 420) par contrat à durée indéterminée moyennant une rémunération brute mensuelle de 2.971,52 euros.

Le 24 janvier 2011, Mme V a été placée en arrêt maladie par son médecin gynécologue pour une durée de 15 jours en raison d'un risque de fausse couche liée à son état de grossesse.

Le 7 février 2011, le médecin a prolongé l'arrêt maladie pour les mêmes raisons pour une durée de un mois.

Par courrier du 21 février 2011, l'employeur a notifié à Mme V la rupture de sa période d'essai dans les termes suivants :

“Vous avez été recrutée le 28 décembre 2010 pour occuper le poste de Responsable d'établissement sur notre Résidence Y, établissement d'hébergement pour personnes âgées. Vous deviez prendre ce poste le 1^{er} février 2011, comme cela résulte du contrat de travail à durée indéterminée que vous avez signé le 26 janvier 2011 et conformément à ce qui avait été annoncé au personnel, aux résidents ainsi qu'aux partenaires de la Société.

Or force est de constater qu'à ce jour vous n'avez toujours pas occupé ce poste.

Je vous rappelle que le 29 décembre 2010, la Directrice Ressources Humaines, Madame I est venue à Y afin de vous faire visiter l'établissement, vous présenter son fonctionnement et réitérer les enjeux stratégiques à cette occasion et pour vous permettre de prendre la pleine mesure de votre poste et des besoins de la Société, Madame I vous a dépeint les difficultés engendrées par l'absence de Responsable sur cet établissement depuis près de 2 mois et demi, temps nécessaire pour mener le recrutement.

Ces difficultés ont été exacerbées par la distance séparant l'établissement du siège social malgré l'investissement de Monsieur E, Directeur d'Exploitation de l'Association X.

En effet, depuis octobre 2010, afin d'assurer la continuité des services auprès des résidents, des familles et des salariés, Monsieur E s'est déplacé hebdomadairement sur le site.

Ceci s'est fait au détriment du traitement d'un certain nombre de dossiers, dont notamment la démarche qualité et n'a permis de traiter que les sujets urgents et problématiques sur la Résidence.

Par ailleurs, la secrétaire de l'établissement et l'infirmière Coordinatrice ont été amenées à prendre le relais sur l'accompagnement de nos résidents et la gestion administrative de l'établissement en accumulant un nombre important d'heures supplémentaires et complémentaires.

Vous aviez connaissance de cette situation particulière puisque cela vous avait été exposé avec précision pendant la phase de votre recrutement.

Or, le 25 janvier 2011, vous nous avez informés que vous ne pourriez pas commencer votre poste de travail le 1^{er} février 2011 compte tenu d'un arrêt maladie du 25 janvier au 10 février 2011 inclus.

Le 7 février 2011; nous vous avons contacté afin de vous informer que Monsieur E se déplacerait à Angoulême afin de vous accueillir et de vous installer dans vos nouvelles fonctions le 11 février 2011 au matin.

Le 9 février 2011 nous vous avons de nouveau recontactée pour organiser votre arrivée sur l'établissement. A la faveur de cet appel, vous nous avez indiqués que vous étiez de nouveau en arrêt maladie du 7 février au 8 mars 2011 inclus.

Vous comprendrez que la crédibilité et le fonctionnement de l'Association X sont mis en défaut. En effet, par deux fois nous avons annoncé aux résidents, familles et salariés, votre arrivée.

Alors que votre recrutement devait permettre de revenir à un fonctionnement normal de l'établissement, tel n'est pas le cas et nous constatons un effet inverse, puisque nous sommes aujourd'hui confrontés à une situation de très forte désorganisation.

De nombreuses décisions, notamment en termes de gestion des plannings des salariés, de pérennisation des postes de travail, de commercialisation de l'établissement, de sécurisation des personnes âgées que nous accueillons, sont reportées de mois en mois en attendant votre arrivée qui est sans cesse repoussée.

Cette situation pénalise fortement notre Résidence qui ne peut attendre votre arrivée hypothétique ; arrivée jusque là chaque fois reportée dans le temps sans qu'à ce jour nous sachions à quelle date nous pourrions réellement compter sur votre présence.

Compte tenu de ce qui précède et de la forte désorganisation occasionnée par votre absence de réelle prise de vos fonctions depuis votre embauche, il est impératif pour notre Association d'installer de façon immédiate et durable un responsable local sur cet établissement. Nous sommes donc amenés à pourvoir à votre remplacement définitif.

Aussi nous sommes au regret de vous indiquer que nous mettons fin à votre période d'essai''.

Mme V a saisi le conseil de prud'hommes pour contester la rupture du contrat de travail ; le Défenseur des droits est intervenu à la procédure.

Par jugement rendu le 3 septembre 2012, le conseil de prud'hommes d'Angoulême a accueilli le Défenseur des droits en ses observations, dit que la rupture du contrat de travail est nulle, et condamné l'employeur à payer à Mme V la somme de 17.000 euros à titre de dommages et intérêts en réparation de l'abus du droit de rompre, de la discrimination et de la nullité de la rupture de la période d'essai.

L'employeur a relevé appel de ce jugement dans des conditions de forme et de délai qui n'apparaissent pas critiquables.

Il demande à la cour d'infirmier le jugement, de dire la rupture de la période d'essai justifiée et fondée sur des éléments objectifs et étrangère à toute discrimination, de débouter en conséquence Mme V de ses demandes et de la condamner à lui payer une indemnité de 2.500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Il soutient qu'il avait connaissance de l'état de grossesse de Mme V au moment de l'embauche, et que la rupture est justifiée par des éléments objectifs exclusifs de toute discrimination, à savoir la désorganisation et les difficultés inhérentes à l'absence de directeur. Il conteste l'analyse du Défenseur des droits.

Mme V demande à la cour de confirmer le jugement en ce qu'il a dit que la rupture du contrat de travail est nulle, mais de l'infirmier pour le surplus en condamnant l'employeur à lui payer la somme de 50.000 euros à titre de dommages et intérêts en réparation de l'abus du droit de rompre, de la discrimination liée à son état de grossesse et de la nullité de la rupture de la période d'essai. Elle sollicite également une indemnité de 3.000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Elle soutient que la période d'essai, qui permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié, se situe au commencement de l'exécution du contrat de travail et que l'employeur ne peut rompre la période d'essai avant que l'exécution de celui-ci

ait débuté, l'arrêt maladie étant une cause de suspension du contrat de travail et de prolongation de la période d'essai.

Elle soutient ensuite que l'employeur qui rompt une période d'essai alors qu'il connaît l'état de grossesse de la salariée doit pouvoir démontrer que la rupture est justifiée par les qualités professionnelles insuffisantes à défaut de quoi la rupture est considérée comme intervenue en raison de l'état de grossesse de la salariée.

Elle ajoute enfin que si l'employeur peut discrétionnairement mettre fin au contrat avant la fin de la période d'essai, ce n'est que sous réserve de ne pas faire dégénérer ce droit en abus.

Le Défenseur des droits soutient pour sa part que la discrimination à l'encontre de Mme V est établie, l'association Logea ne rapportant pas la preuve que la rupture de la période d'essai de la salariée est justifiée par des éléments objectifs étrangers à son état de grossesse.

MOTIFS DE LA DÉCISION

I- Sur la rupture du contrat de travail

Aux termes de l'article L.1221-20 du code du travail, la période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail.

S'il résulte de l'article L.1221-25 du même code que l'employeur peut discrétionnairement mettre fin aux relations contractuelles avant la fin de l'essai, ce n'est que sous réserve de ne pas faire dégénérer ce droit en abus ; la rupture intervenue pendant la période d'essai pour un motif non inhérent à la personne du salarié est abusive.

L'article L.1225-1 du même code précise que l'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour rompre le contrat de travail au cours de la période d'essai.

Il résulte de ces éléments que si la rupture du contrat de travail d'une salariée enceinte est possible pendant la période d'essai, c'est à la condition qu'elle ne soit pas motivée par son état.

L'arrêt maladie est une cause de suspension du contrat de travail et la durée de l'essai est prorogée en cas de maladie du salarié.

En l'espèce, Mme V a été placée en arrêt maladie par son médecin gynécologue le 24 janvier 2011 pour une durée de 15 jours et en informait l'employeur dès le 25 janvier.

Cet arrêt maladie était prolongé d'un mois à compter du 8 février 2011 en raison des complications liées à la grossesse de Mme V.

Il résulte de ces éléments que les arrêts maladie liés à l'état de grossesse de Mme V ne lui ont pas permis de prendre ses fonctions à la date initialement prévue et que son contrat de travail n'a pas reçu le moindre commencement d'exécution.

Dès lors, il n'y a pas eu davantage de commencement d'exécution de la période d'essai, laquelle se trouvait prolongée du temps des arrêts maladies.

Il est ainsi démontré que l'employeur n'a pas été en mesure d'évaluer les compétences professionnelles de Mme V et son aptitude au poste.

La rupture est donc nécessairement étrangère au résultat d'un essai qui n'a nullement commencé.

Il résulte ensuite des termes de la lettre de rupture que celle-ci est motivée par la désorganisation du service causée par l'absence pour maladie de Mme V, ladite maladie étant liée à sa grossesse.

La cour note d'abord que, selon les termes mêmes de la lettre de rupture, ces problèmes d'organisation sont bien antérieurs à l'embauche de Mme V.

La cour retient surtout que selon la lettre de promesse d'embauche de Mme V en date du 31 décembre 2010, la prise de fonction de Mme V était initialement prévue le 1^{er} mars 2011 en raison du préavis qu'elle devait à son ancien employeur.

Or, l'arrêt de travail de Mme V prenant fin le 8 mars 2011, elle aurait pu prendre son poste une semaine après la date initialement prévue. L'employeur ne peut sérieusement prétendre que la désorganisation du service liée à une absence supplémentaire d'une semaine justifiait la rupture du contrat.

Il résulte de ces éléments que la rupture n'est pas justifiée par une désorganisation du service, et que l'employeur ne justifiant d'aucun autre motif, il a pris en considération l'état de grossesse de Mme V pour rompre le contrat de travail au cours de la période d'essai.

Il convient en conséquence de confirmer le jugement déferé en ce qu'il a dit que la rupture du contrat de travail est nulle.

II- Sur l'indemnisation du préjudice

Mme V justifie qu'après cette rupture, elle est restée sans emploi pendant 16 mois ; elle justifie n'avoir retrouvé qu'un emploi sous contrat à durée déterminée du 4 juin 2012 au 10 mars 2013.

Cette privation d'emploi doit être prise en compte au regard de la proposition écrite de Mme V à l'Association X de prendre effectivement ses fonctions le 15 mars 2011, avant même le recrutement d'un nouveau directeur d'établissement par l'association, et que cette demande de réintégration lui a été refusée.

Mme V démontre ainsi l'existence d'un préjudice en terme de carrière professionnelle.

Il résulte également du courrier de Pôle Emploi du 31 mai 2012 produit par Mme V qu'elle n'a bénéficié que de l'allocation de retour à l'emploi (41,58 euros par jour) du 17 novembre 2012 au 30 avril 2012.

Mme V démontre ainsi l'existence d'un préjudice financier important.

Enfin, la discrimination dont elle a été victime puisque l'employeur a pris en considération son état de grossesse pour rompre le contrat de travail lui cause un préjudice moral.

Au vu de l'ensemble de ces éléments, il convient de condamner l'association X à payer à Mme V la somme de 18.000 euros à titre de dommages et intérêts en réparation de ses préjudices.

III- Sur les dépens et les demandes d'indemnité au titre de l'article 700 du code de procédure civile

L'association X succombant à l'instance, elle en supportera les dépens et sera condamnée à payer à Mme V une indemnité de 1.500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

La cour, statuant publiquement, par arrêt contradictoire en dernier ressort :

Confirme le jugement déferé en ce qu'il a accueilli le Défenseur des droits en ses observations et en ce qu'il a dit que la rupture du contrat de travail est nulle ;

Infirmes le jugement pour le surplus et statuant à nouveau :

Condamne l'association Logea à payer à Mme V la somme de 18.000 euros à titre de dommages et intérêts en réparation de ses préjudices ;

Condamne l'association Logea aux dépens de l'instance et à payer à Mme V une indemnité de 1.500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Signé par Monsieur Benoît MORNET, Conseiller, faisant fonction de Président, et par Gwenaël TRIDON DE REY, greffier, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

G. TRIDON DE REY
Benoît MORNET,