

N° RG 18/04823 - N° Portalis DBV2-V-B7C-IAR6

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE 2017
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS
des minutes du Secrétariat-Greffe
de la Cour d'Appel de ROUEN il a été extrait
ce qui suit.

COUR D'APPEL DE ROUEN
CHAMBRE SOCIALE ET DES AFFAIRES DE
SECURITE SOCIALE

ARRET DU 03 DECEMBRE 2020

DÉCISION DÉFÉRÉE :

Jugement du CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE ROUEN du 08 Novembre 2018

APPELANTE :

SARL X

représentée par Me Laurent LEPILLIER de la SELARL LEPILLIER BOISSEAU,
avocat au barreau du HAVRE substituée par Me Anais LEBLOND, avocat au barreau
du HAVRE

18d2
= 7^e Lepillier
7^e Vallée
= 7^e Vallée
le 31.12.20

INTIMEES :

Madame Y

représentée par Me Nathalie VALLEE de la SCP VALLEE LANGUIL, avocat au
barreau de ROUEN

DÉFENSEUR DES DROITS

TSA 90716
75334 PARIS CEDEX 07

n'ayant pas constitué avocat



112

COMPOSITION DE LA COUR :

Lors des débats et du délibéré :

Madame LEBAS-LIABEUF, Présidente
Madame BACHELET, Conseillère
Madame POUGET, Conseillère

GREFFIER LORS DES DEBATS :

Mme GUILBERT, Greffière

DEBATS :

A l'audience publique du 20 Octobre 2020, où l'affaire a été mise en délibéré au 03 Décembre 2020

ARRET :

REPUTE CONTRADICTOIRE

Prononcé le 03 Décembre 2020, par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du Code de procédure civile,

signé par Madame LEBAS-LIABEUF, Présidente et par Mme GUILBERT, Greffière.



EXPOSÉ DES FAITS, DE LA PROCÉDURE ET DES PRÉTENTIONS DES PARTIES

Le 27 mars 2017, Mme Y a été reçue en entretien d'embauche pour un poste d'assistante au sein de la société X et a passé des tests informatiques à cette fin.

Le 28 mars suivant, il lui a été laissé un message sur son répondeur téléphonique lui notifiant le rejet de sa candidature. Celui-ci lui a par ailleurs été notifié par courrier en ces termes: «*Nous attestons vous avoir reçu dans nos locaux pour un entretien d'embauche. Malheureusement votre candidature n'a pas été retenue car vous avez indiqué qu'une grossesse serait envisageable l'année prochaine* ».

Considérant qu'elle avait fait l'objet d'une discrimination directe à l'embauche, Mme Y a saisi le conseil de prud'hommes de Rouen, le 23 août 2017, lequel par jugement rendu le 8 novembre 2018, en présence du Défenseur des droits dûment représenté, a :

- dit qu'elle avait été victime d'une discrimination à l'embauche,
- condamné la société X à verser à Mme Y les sommes suivantes :
 - dommages et intérêts en raison des préjudices subis : 10 000 euros,
 - indemnité au titre de l'article 700 du code de procédure civile : 2 000 euros,
 - entiers dépens,
- débouté la société X de l'ensemble de ses demandes, fins et conclusions.

Entretemps, Mme Y a déposé une plainte pénale pour discrimination le 28 février 2018.

La SARL X a interjeté appel le 21 novembre 2018.

Par conclusions remises le 18 février 2019, auxquelles il est renvoyé pour plus ample exposé des moyens, la SARL X demande à la cour de :

- débouter Mme Y de toutes ses demandes, fins et conclusions,
- la condamner à lui payer les sommes suivantes :
 - dommages et intérêts pour procédure abusive et malicieuse : 1 500 euros,
 - indemnité au titre de l'article 700 du code de procédure civile : 2 000 euros,
 - entiers dépens de première instance et d'appel.

Par conclusions remises le 17 mai 2019, auxquelles il est renvoyé pour plus ample exposé des moyens, Mme Y demande à la cour de :

- la déclarer recevable et bien fondée en ses demandes,



- y ajoutant,
- confirmer le jugement déféré,
 - en conséquence,
 - dire et constater qu'elle a été victime d'une discrimination à l'embauche,
 - condamner, en conséquence, la société X au paiement des sommes suivantes :
 - dommages et intérêts en raison des préjudices subis : 10 000 euros,
 - indemnité au titre de l'article 700 du code de procédure : 2 000 euros,
 - débouter la société X de l'ensemble de ses demandes, fins et conclusions.

Par courrier reçu par le greffe de la cour le 31 juillet 2019, et en application de l'article 33 de la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011, le Défenseur des droits a présenté ses observations devant la cour par lesquelles il constate que Mme Y a fait l'objet d'une discrimination à l'embauche en raison de son sexe, de son âge et de son état de grossesse supposé en violation des articles L.1132-1, L.1142-1, L.1225-1, L.1146-1 du code du travail.

L'ordonnance de clôture de la procédure a été rendue le 9 janvier 2020.

MOTIFS DE LA DÉCISION

Sur l'existence d'une discrimination

L'article L. 1132-1 du code du travail, dans sa version applicable au litige, dispose qu'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 (...) en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques (...).

Aux termes de l'article L. 1134-1 du même code, il appartient au candidat à un emploi de présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. 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.

En l'espèce, il n'est pas discuté que Mme Y a été reçue par la société appelante pour effectuer des tests informatiques préalables à l'embauche et pour un entretien de recrutement. Elle précise qu'à cette occasion, il lui a été posé des questions sur sa situation personnelle et notamment, sur le fait de savoir si elle entendait avoir des enfants dans un avenir proche.



me

A l'appui de sa demande, elle présente les éléments suivants :

- un procès-verbal d'huissier retranscrivant le message laissé sur son répondeur téléphonique par la société X le 28 mars 2017, dont les termes sont les suivants : « *vous n'avez pas été retenue malheureusement donc bah le problème déjà de d'un enfant de pour la grossesse parce que nous c'est pas intéressant pour nous c'est pas ce qu'on recherche par la suite, on veut une personne qu'ai un poste fixe sinon ça nous obligerait à recruter de nouveau (...)* »,
- un courrier du 4 avril 2017 au nom de la société avec le nom des gérants, confirmant le rejet de sa candidature pour la raison suivante : « *malheureusement votre candidature n'a pas été retenue car vous nous avez indiqué qu'une grossesse serait envisageable l'année prochaine* ».

Ces éléments sont suffisants pour laisser supposer l'existence d'une discrimination directe à l'embauche de Mme Y en raison de son sexe et de son âge rendant possible un état de grossesse à moyen terme.

Pour justifier sa décision de refus d'embauche, la société X affirme que le test informatique passé par Mme Y n'a pas été concluant. Toutefois, elle ne fournit aucun élément le démontrant.

Par ailleurs, elle indique que le courrier ci-dessus visé n'a pas été signé par les gérants de la société, mais a été envoyé par la secrétaire à la demande de Mme Y. Or, elle ne démontre pas plus que la secrétaire aurait agi de sa propre initiative et aurait été, à tout le moins, rappelée à l'ordre pour un tel comportement.

Enfin, l'appelante argue que le recrutement envisagé l'était dans le cadre d'un contrat d'intérim, de sorte que son possible état de grossesse était sans incidence et n'aurait pas été la cause du refus de son engagement.

Cependant, force est de constater que les éléments du débat et les pièces produites contredisent ces affirmations. En effet, il est démontré que la société appelante s'est chargée des modalités de recrutement, ce qui, dans une telle hypothèse, relève de l'entreprise temporaire. De plus, il s'infère du message téléphonique ci-dessus rappelé que le refus d'embauche porte sur « *un poste fixe* » et que le possible état de grossesse constitue une difficulté en ce qu'il obligerait, s'il se réalisait, à un nouveau recrutement.

Enfin, la société appelante ne peut valablement soutenir que le motif de refus indiqué avait pour seul objet de ne pas décourager une jeune candidate, alors qu'en tant qu'employeur, elle ne pouvait ignorer qu'il s'agissait d'un motif discriminatoire pouvant être constitutif d'un délit pénal.

Quant au fait que la société X justifie avoir un personnel majoritairement féminin, cette donnée est sans incidence aucune sur l'objet du débat.

A défaut pour l'appelante de justifier sa décision de refus de recruter l'intimée par une raison objective, étrangère à celle indiquée tant dans son message téléphonique que dans son courrier, la cour a la conviction que Mme Y a fait l'objet, dans le cadre de la procédure de recrutement considérée, d'une discrimination directe en raison de son sexe et de son âge.

 5

ALL

Aussi, la décision déferée est confirmée sur ce point.

Y est constitué d'une part, par la perte d'une chance d'être recrutée dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée et d'autre part, par le dommage moral résultant du fait d'être écartée d'une procédure de recrutement pour des motifs illégaux. En effet, une telle expérience est d'autant plus préjudiciable que cette dernière dispose d'une ancienneté très réduite dans le monde du travail, comme en atteste son curriculum vitae et qu'elle a fait preuve de franchise lors dudit entretien, ce qui s'est finalement révélé contre productif.

Par conséquent, il convient de considérer que la somme allouée par les premiers juges répare justement et intégralement le préjudice subi, de sorte que la décision déferée est également confirmée sur ce point et en ce qu'elle a rejeté la demande reconventionnelle pour procédure abusive et malicieuse.

Sur les dépens et frais irrépétibles

En qualité de partie succombante, la société X est condamnée aux dépens d'appel et déboutée de sa demande fondée sur l'article 700 du code de procédure civile.

Il convient de confirmer le jugement déferé en ce qu'il a alloué à Mme Y la somme de 2 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

LA COUR

Confirme le jugement déferé en toutes ses dispositions ;

Condamne la SARL X aux dépens d'appel.

La greffière

La présidente

En conséquence, la République Française mande et ordonne à tous Huissiers de Justice, sur ce requis, de mettre ledit arrêt à exécution.

Aux Procureurs Généraux et aux Procureurs de la République près les Tribunaux de Grande Instance d'y tenir la main.

À tous Commandants et Officiers de la Force publique de prêter main-forte lorsqu'ils en seront légalement requis. En foi de quoi, le présent arrêt a été signé par le Président et le Greffier.

Pour Grosse



Le Directeur de Greffe de la
Cour d'Appel de ROUEN.