

COUR D'APPEL DE BORDEAUX

CHAMBRE SOCIALE - SECTION A

ARRÊT DU : 20 SEPTEMBRE 2011

(Rédacteur : Madame Marie-Paule Descard-Mazabraud, Président)
(PH)

PRUD'HOMMES

N° de rôle : 10/02060

Association Oligad

c/

Haute Autorité de Lutte Contre les Discriminations et pour l'Egalité (HALDE)

Madame :

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,

Grosse délivrée le :

à :

Décision déferée à la Cour : jugement rendu le 10 mars 2010 (R.G. n° F 09/00031) par le Conseil de Prud'hommes - formation paritaire - de Libourne, section Activités Diverses, suivant déclaration d'appel du 31 mars 2010,

APPELANTE :

Association Oligad, agissant en la personne de son Président domicilié en cette qualité au siège social, 22, place Abel Surchamp - 33500 Libourne,

Représentée par Maître Luc Bérard, avocat au barreau de Libourne,

INTIMÉES :

Haute Autorité de Lutte Contre les Discriminations et pour l'Egalité (HALDE), prise en la personne de son représentant légal domicilié en cette qualité au siège social, 11, rue saint Georges - 75009 Paris,

Représentée par Maître François Petit, avocat au barreau de Bordeaux,

Madame

Représentée par Maître Nahira-Marie Mouliets substituant Maître Christophe Bayle, avocats au barreau de Bordeaux,

COMPOSITION DE LA COUR :

L'affaire a été débattue le 10 juin 2011 en audience publique, devant la Cour composée de :

Madame Marie-Paule Descard-Mazabraud, Président,
Madame Raphaëlle Duval-Arnould, Conseiller,
Madame Myriam Laloubère, Conseiller,

qui en ont délibéré.

_____ **Greffier** lors des débats : Madame Anne-Marie Lacour-Rivière.

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.

Mme [redacted] a été engagée dans le cadre de très nombreux contrats à durée déterminée par l'intermédiaire de l'association Oligad, en qualité d'aide à domicile auprès de particuliers.

A partir du mois d'avril 2008, elle a signé deux contrats à durée déterminée directement avec l'association Oligad.

Le 21 août 2008, Mme [redacted] signait avec l'association Oligad, un contrat à durée indéterminée à temps partiel à effet du 25 août.

Le 2 septembre 2008, Mme [redacted] informait son employeur de son état de grossesse et le 23 septembre 2008, l'employeur mettait fin à la période d'essai de Mme [redacted].

Mme [redacted] a saisi à la fois la Halde et le Conseil de Prud'hommes de Libourne. Elle demandait la requalification de sa relation contractuelle en contrat à durée indéterminée à temps complet depuis le mois d'avril 2008.

Elle contestait son licenciement celui-ci étant sans motif et discriminatoire.

Devant le Conseil de Prud'hommes de Libourne, la Halde développait des arguments sur la nullité de la période d'essai et l'existence d'une discrimination.

Par jugement en date du 10 mars 2010, le Conseil de Prud'hommes de Libourne a requalifié la relation contractuelle en contrat à durée indéterminée à temps complet à partir du 4 avril 2008. Il lui a alloué une indemnité de requalification d'un montant de 1.415,94 euros.

Il a jugé irrégulière la procédure de licenciement et la période d'essai. Il en a déduit que le licenciement était sans cause réelle et sérieuse et il a alloué 8.495,64 euros. Il a condamné l'association Oligad au paiement de la même somme au titre du licenciement discriminatoire.

Il a condamné également l'association au paiement d'une indemnité compensatrice de préavis d'un montant de 360 euros et les congés payés afférents et il a donné acte à la Halde de son intervention.

L'association Oligad a régulièrement relevé appel du jugement.

Par conclusions développées oralement et auxquelles il est expressément fait référence, elle soutient qu'il n'y a pas lieu à requalification des contrats à compter du mois d'avril 2008. Elle rappelle que la période d'essai était licite et que la rupture de la période d'essai est totalement étrangère à l'état de grossesse de Mme [redacted].

Elle conclut au débouté de Mme [redacted] de l'ensemble de ses demandes.

Par conclusions déposées le 9 septembre 2008, développées oralement et auxquelles il est expressément fait référence, Mme [redacted] demande confirmation du jugement en son principe mais forme appel incident sur le montant de son indemnité compensatrice de préavis et forme les réclamations chiffrées suivantes, outre l'indemnité de requalification :

- 1.415,94 euros au titre de l'indemnité pour procédure irrégulière,
- 16.991,28 euros au titre du licenciement sans cause réelle et sérieuse,

- 2.831,68 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis,
- 283,16 euros au titre des congés payés afférents.

Par conclusions développées oralement et auxquelles il est expressément fait référence, le Défenseur des Droits demande que le licenciement soit considéré comme nul car prononcé en raison de l'état de grossesse durant une période de protection.

Motifs de la décision

Sur la requalification de la relation contractuelle à compter du 4 avril 2008

Le premier juge a estimé que les deux contrats à durée déterminée conclus avec l'association Oligad n'étaient pas motivés selon les exigences légales en matière de contrat à durée déterminée et que les relations contractuelles devaient être requalifiées en contrat à durée indéterminée à partir du 4 avril 2008 et à temps complet.

Devant la Cour, Mme [redacted] demande confirmation du jugement sur ce point. Il n'y a donc pas à rechercher la validité des contrats antérieurs sur lesquels l'Oligad s'est longuement expliquée dans ses écritures, contrats qui ont été conclus avec des particuliers.

Sur le contrat signé le 4 avril 2008, l'Oligad qui était l'employeur soutient qu'il portait sur une heure de travail et que le contrat du 4 juillet portait sur deux heures.

S'il est exact qu'il pouvait s'agir de contrats d'usage, il appartenait à l'association Oligad de prouver qu'il était d'usage constant de ne pas recourir à un contrat à durée indéterminée pour pourvoir ce type d'emploi, interventions à domicile auprès de personnes âgées dépendantes.

Elle n'apporte aucun élément sur ce point et en réalité, ce type d'intervention correspondait à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Bien au contraire, Mme [redacted] avait déjà été engagée dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée qu'elle n'a pas souhaité poursuivre, au mois de février 2008, pour le même type de poste et le contrat qu'elle a signé le 21 août 2008 à effet du 25 août 2008 correspondait également au même poste.

C'est donc à juste titre que le premier juge a fait droit à la demande de requalification du contrat à durée déterminée.

La disposition du jugement sur la requalification du contrat de travail en contrat à temps complet n'étant pas explicitement contestée par l'employeur, la décision du premier juge qui a alloué à Mme [redacted] une indemnité de 14.15,94 euros de licenciement sera confirmée.

Sur la période d'essai

Contrairement à ce que soutient l'association Oligad la période d'essai était manifestement abusive.

D'une part, la requalification du contrat en contrat à durée indéterminée privait cette période d'essai à partir du 25 août 2008 de toute effectivité.

D'autre part, l'association Oligad avait conclu en février 2008 un contrat à durée indéterminée avec Mme [redacted] que celle-ci avait pris l'initiative de rompre. Et surtout l'association était informée de la manière dont Mme [redacted] exécutait ses tâches puisqu'elle connaissait ses employeurs particuliers et qu'elle les a d'ailleurs prévenus de l'état de grossesse de Mme [redacted].

Il se déduit de l'ensemble de ces éléments que le recours à une période d'essai de Mme [redacted] était totalement abusif et non justifié.

Sur le licenciement

L'association Oligad a appris par un courrier en date du 2 septembre 2008 que Mme [redacted] était enceinte. Il a mis fin à la période d'essai par un courrier en date du 23 septembre 2008.

Tant dans ses écritures que dans son dossier, l'employeur ne donne aucune explication sur la rupture de ce contrat.

Le Défenseur des Droits fait valoir à juste titre que ce licenciement non motivé est intervenu alors que la salariée avait déclaré son état de grossesse et que dès lors, elle se trouvait protégée contre tout licenciement sauf pour faute grave, non alléguée en l'espèce.

Enfin Mme [redacted] et le Défenseur des Droits soutiennent que manifestement, c'est l'annonce de son état de grossesse qui a entraîné la rupture du contrat de travail et qu'il s'agit bien d'une discrimination du fait de son état de grossesse.

Il a été relevé que l'association Oligad indique que c'est un courrier de Mme Poupard en date du 13 septembre 2008 qui a justifié sa décision.

Dans ce courrier, Mme [redacted] rappelait que sa grossesse débutait tout juste, qu'il s'agissait d'une grossesse à risque et qu'elle estimait qu'il lui revenait de prévenir elle-même ses propres employeurs de sa situation.

Si cette lettre est véhémente, elle reste dans des limites normales de correction et l'association Oligad n'avait effectivement pas à informer les employeurs de Mme [redacted] de sa situation.

Il s'en déduit que comme le soutient le défenseur des droits, le licenciement de Mme [redacted] est nul pour être discriminatoire et pour avoir été prononcé pendant une période de grossesse déclarée.

Cependant la Cour est tenue par les demandes faites par la salariée et il lui sera alloué une seule indemnité compte tenu des circonstances du licenciement ainsi qu'une indemnité d'un mois de préavis.

Les indemnités dues à Mme [redacted] devront se calculer sur un contrat de travail à temps complet, tant les contrats ayant donné lieu à requalification que le contrat signé le 25 août 2008 ne portant pas mention de la répartition des heures de travail sur la semaine et sur la journée.

Le jugement sera rectifié sur le montant du préavis et il sera fixé à la somme de 1.415,94 euros, la salariée ne démontrant pas en quoi elle a une ancienneté au sein d'Oligad supérieure à un an.

La somme de 15.000 euros réparera le préjudice causé par un licenciement à la fois illicite et irrégulier.

L'équité commande d'allouer à Mme une indemnité au titre de l'article 700 du code de procédure civile d'un montant de 800 euros.

**PAR CES MOTIFS,
LA COUR,**

✓ confirme partiellement le jugement déféré en ce qu'il a :

- donné acte au Défenseur des Droits de son intervention,
- requalifié en contrat à durée indéterminée la relation contractuelle à partir du 4 avril 2008 en un contrat à durée indéterminée à temps complet,
- alloué à Mme une indemnité de requalification de 1.415,94 euros (mille quatre cent quinze euros et quatre vingt quatorze centimes),
- jugé irrégulière la période d'essai à partir du 25 août 2008,
- constaté l'irrégularité de la procédure de licenciement,

✓ le réforme pour le surplus,

et statuant à nouveau :

- constate la nullité du licenciement de Mme
- condamne, conformément à la demande de Mme , l'association Oligad à lui verser :
 - ~ une indemnité compensatrice de préavis d'un montant de 1.415,94 euros (mille quatre cent quinze euros et quatre vingt quatorze centimes),
 - ~ les congés payés afférents soit 141,59 euros (cent quarante et un euros et cinquante neuf centimes),
 - ~ une indemnité pour licenciement irrégulier et illicite d'un montant de 15.000 euros (quinze mille euros),
 - ~ une indemnité au titre de l'article 700 du code de procédure civile d'un montant de 1.000 euros (mille euros),

✓ met les dépens de la procédure d'appel à la charge de l'association Oligad.

Signé par Madame Raphaëlle Duval-Arnould, Conseiller, en l'empêchement de Madame Marie-Paule Descard-Mazabraud, Président, et par Madame Anne-Marie Lacour-Rivière, Greffier, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

A-M Lacour-Rivière

R. Duval-Arnould