

CONSEIL DE PRUD'HOMMES  
DE PARIS  
SERVICE DU DÉPARTAGE  
27, rue Louis Blanc  
75484 PARIS CEDEX 10  
Tél : 01.40.38.52.39

AJ

SECTION  
Encadrement chambre 6

RG N° F 08/12925

Notification le : 15 FEV 2011

Date de réception de l'A.R. :

par le demandeur:

par le défendeur :

Expédition revêtue de la  
formule exécutoire  
délivrée :  
le :  
à :

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

## JUGEMENT

contradictoire et en premier ressort

Prononcé à l'audience publique du 10 Février 2011

Composition de la formation lors des débats :

Mme DEZANDRE, Président Juge départiteur  
M. LAFITTE, Conseiller Employeur  
M. RISPAL, Conseiller Salarié  
Assesseurs

assistée de Monsieur AOUZERATE, Greffier

ENTRE

Mme

Représentée par Me Benoit BRÜTSCHI (Avocat au barreau de  
PARIS)

DEMANDEUR

En présence de :

LA HAUTE AUTORITÉ DE LUTTE CONTRE LES  
DISCRIMINATIONS ET POUR L'ÉGALITÉ - HALDE - en la  
personne de son représentant légal  
11, rue Saint Georges  
75009 PARIS  
Représentée par Me Christophe DELTOMBE (Avocat au barreau  
de PARIS)

ET

SA SWISSLIFE BANQUE en la personne de son représentant  
légal  
86, boulevard Haussmann  
75380 PARIS CEDEX 08  
Représentée par Me David LINGLART (Avocat au barreau de  
PARIS)

DEFENDEUR

## PROCÉDURE

- Saisine du Conseil : 03 Novembre 2008
- Convocation de la partie défenderesse par lettres simple et recommandée dont l'accusé réception a été retourné au greffe avec signature en date du 10 novembre 2008
- Audience de conciliation le 17 février 2009
- Audience de jugement le 22 janvier 2010
- Partage de voix prononcé le 22 janvier 2010
- Débats à l'audience de départage du 03 Janvier 2011 à l'issue de laquelle les parties ont été avisées de la date et des modalités du prononcé

## DEMANDES PRÉSENTÉES AU DERNIER ETAT DE LA PROCÉDURE

Demande principale

Chefs de la demande

Mme

- Constaté la fin de la période d'essai le 01 Mai 2008
- Constaté la rupture du contrat de travail exclusivement motivée par son état de grossesse et l'acte de discrimination illicite
- Constaté et en tant que de besoin prononcé la nullité de la rupture du contrat de travail
- Indemnité compensatrice de préavis ..... 9 000,00 €
- Congés payés afférents ..... 900,00 €
- Indemnité en application de l'article L. 1225-71 du Code du Travail et à titre subsidiaire dommages et intérêts ..... 19 161,00 €
- Dommages et intérêts pour rupture abusive ..... 50 000,00 €
- Dommages et intérêts pour préjudices distincts subis du fait des actes de discrimination commis à son préjudice ..... 50 000,00 €
- Article 700 du Code de Procédure Civile ..... 3 500,00 €
- Intérêts au taux légal à compter du jour de la demande en application de l'article 1153-1 du Code Civil
- Remise de bulletin(s) de paie au titre du préavis de rupture, de l'attestation ASSEDIC rectifiée, conformes au jugement, sous astreinte de 100,00 € par document et par jour de retard à compter du jugement, liquidation de l'astreinte réservée au Conseil
- Exécution provisoire
- Dépens
- Constaté que, d'après les observations du Collège de la HALDE au vu des éléments recueillis au cours de l'enquête, la rupture du contrat de travail de Mme est discriminatoire car motivée par son état de grossesse et donc nulle en application de l'article L. 1132-4 du Code du Travail

Demande présentée en défense et par les parties intervenantes

**SA SWISSLIFE BANQUE**

- Article 700 du Code de Procédure Civile ..... 3 000,00 €

## EXPOSÉ DU LITIGE

Madame [nom] a été employée en qualité d'opératrice "call center", non cadre, par la société Swissslife Banque selon contrat de mission intérimaire du 22 octobre au 21 décembre 2007, et embauchée selon contrat à durée indéterminée du 24 décembre 2007 à effet du 2 janvier 2008 en qualité d'opératrice salle des marchés, cadre intégré, avec une période d'essai de six mois.

Il a été mis fin à cette période d'essai par lettre remise en main propre le 23 mai 2008, avec dispense de présence pendant le préavis de cinq jours;

Estimant que cette décision était liée à son état de grossesse précédemment déclaré à l'employeur le 5 mars 2008, Mme [nom] l'a contestée par lettre à l'employeur du 29 mai 2008, puis elle a saisi la HALDE le 30 mai 2008 et la juridiction prud'homale le 3 novembre 2008.

A l'audience de départage, où elle reprend les conclusions écrites déposées devant le bureau de jugement au soutien des demandes indiquées et chiffrées ci-dessus, Mme [nom] fait valoir principalement que la rupture est intervenue après la fin de la période d'essai, dont il y avait lieu de déduire la période d'intérim, de sorte qu'elle est nulle et discriminatoire comme exclusivement motivée par l'état de

grossesse. Elle ajoute qu'elle est intervenue dans des circonstances particulièrement vexatoires.

La Halde, en application de l'article 13 de la loi n°2004-1486 du 30 décembre 2004 modifiée, présente des observations tirées de sa délibération n°2009-377 du 9 novembre 2009 ayant conclu à une rupture discriminatoire procédant de la prise en considération de l'état de grossesse de la salariée.

La SA Swisslife Banque réitère les conclusions écrites déposées devant le bureau de jugement et sollicite le rejet de toutes les prétentions de la salariée, en soutenant d'abord que la rupture est intervenue en cours de période d'essai, le poste occupé au cours de la mission d'intérim étant différent de celui sur lequel Mme [redacted] a été embauchée, ensuite qu'elle est justifiée en considération des seules capacités professionnelles de la salariée.

## SUR CE.

### ▷ SUR LA PÉRIODE D'ESSAI

Attendu que le contrat de travail signé le 24 décembre 2007 à effet du 2 janvier 2008 stipule une période d'essai de six mois conformément aux dispositions conventionnelles applicables aux cadres :

Que Mme [redacted] considère que par application de l'article L.1251-38 du code du travail, il y a lieu de déduire de cette période la durée de la mission d'intérim accomplie précédemment dans la société du 22 octobre au 21 décembre 2007, de sorte que la date d'expiration de la période d'essai doit être fixée au 2 mai 2008 ;

Que la société Swisslife Banque s'y oppose au motif que le poste occupé au cours de la mission d'intérim n'est pas identique au poste dans lequel la salariée a été embauchée par la suite ;

Attendu qu'il ressort du dossier que la mission d'intérim se rapporte à un emploi d'opératrice *call center*, non cadre, assorti d'une rémunération mensuelle brute de base de 2 666,36 euros, et que Mme [redacted] a été embauchée dans un emploi d'opératrice de salle de marchés, cadre, avec une rémunération mensuelle brute de base de 3 000 euros, outre prime annuelle d'objectif ;

Que les fiches de poste respectives versées aux débats décrivent des attributions distinctes, avec un périmètre plus restreint s'agissant du poste d'opérateur *call center*, et que, tout en affirmant avoir accompli exactement les mêmes tâches en tant qu'opératrice *call center*, non cadre, et opératrice de salle de marchés, cadre, Mme [redacted] ne produit aucun élément susceptible d'étayer cette affirmation ; qu'en particulier, elle n'établit pas avoir eu à rédiger des procédures de fonctionnement au cours de sa mission d'intérim ni à traiter à «J» les mails de la messagerie du service client ;

Que le *call center* n'est pas une salle de marchés et que Mme [redacted] y travaillait jusque dans le courant du mois de décembre 2007 sous une hiérarchie différente ;

Qu'il ressort de ces constatations que le poste dans lequel Mme [redacted] a été embauchée en contrat à durée indéterminée à compter du 2 janvier 2008 n'est pas identique à celui occupé pendant la mission d'intérim, de sorte que la durée de cette mission ne peut pas être déduite de celle de la période d'essai applicable dans l'emploi de cadre, opératrice salle de marchés ;

Que la période d'essai de Mme [redacted] expirait donc le 2 juillet 2008 ;

### ▷ SUR LA RUPTURE

Attendu que la période d'essai a pour objet de permettre à l'employeur d'apprécier les aptitudes professionnelles du salarié, et que par application de l'article L.1231-1 du code du travail, le contrat peut être rompu sans motif ni formalité en cours d'essai, sauf abus de droit ou légèreté blâmable ;

Que Mme [redacted] considère que le véritable motif de la rupture en cours d'essai est son état de grossesse, dont elle avait informé l'employeur environ six semaines plus tôt ;

Qu'elle indique en effet n'avoir reçu aucun reproche, mise en garde ou remarque sur la qualité de son travail depuis son arrivée dans la société sept mois plus tôt, ni même avoir été évaluée professionnellement en cours d'essai, avant d'être soudainement congédiée au cours d'un bref entretien dans l'après-midi du vendredi 23 mai 2008, à l'initiative de la directrice des ressources humaines et non de son responsable hiérarchique ne l'ayant pas sollicité ;

Que l'employeur se défend d'avoir pris en considération l'état de grossesse et affirme s'être fondé uniquement sur les capacités professionnelles de la salariée, qui n'a pas démontré les compétences attendues dans son emploi de cadre, appelée de surcroît à seconder le responsable du service ;

Que la salariée apporte ici des éléments laissant présumer une discrimination liée à son sexe et son état de grossesse, et qu'il appartient alors à l'employeur d'établir que sa décision repose sur des données objectives extérieures à la situation personnelle de Mme I ;

Que la société Swisslife Banque produit à cet égard deux attestations, de la directrice des ressources humaines, devenue depuis lors secrétaire générale, et du responsable direct de Mme I, dactylographiées en même temps et signées le même jour 6 mai 2009, exposant les éléments retenus pour mettre fin au contrat en cours d'essai et qui portent uniquement sur ses capacités professionnelles ;

Que, toutefois, si M. atteste avoir "constaté dès la fin du mois de janvier 2008 que Mme ne démontrait pas les compétences et la motivation pour me seconder comme nous l'avions prévu lors de son recrutement", il ne prétend pas lui avoir fait part de cette constatation afin qu'elle se reprenne avant la fin de l'essai, ni n'explique ses raisons d'avoir gardé le silence sur son insatisfaction ; il n'apparaît pas non plus qu'il s'en serait ouvert à quiconque et notamment à la DRH; de plus, la Halde a pu constater que le dossier personnel de la salariée était vide de tout élément négatif ; enfin, la perspective de faire de Mme le "bras droit" du responsable du service n'est pas indiquée au contrat de travail, qui recense pourtant les objectifs assignés à la salariée, de sorte qu'une prétendue insuffisance sur ce point ne peut pas être pertinemment invoquée à l'appui de la rupture de l'essai ;

Qu'il sera ensuite relevé que le grief relatif à un "manque de retenue dans son comportement signalé à plusieurs reprises" énoncé dans l'attestation de Mme I (DRH à l'époque des faits), apparaît pour la première fois dans le débat près d'un an après la rupture et qu'il n'est étayé par aucun élément concret vérifiable (mention au dossier d'une mise en garde, attestation, évocation de circonstances des signalements...);

Que la salariée n'a pas été reçue en entretien, soit avec M. , soit avec Mme , notamment pour une évaluation en cours d'essai, avant le congédiement brusquement signifié le 23 mai 2008 ;

Qu'il ressort de l'examen des deux seuls éléments versés au débat par la société Swisslife Banque à l'appui de ses affirmations qu'ils ne permettent pas d'établir que la décision de rompre l'essai, soudaine et inattendue, repose effectivement sur l'appréciation des capacités professionnelles de Mme I, sans considération de son état de grossesse ;

Que, dès lors, la rupture du contrat de travail en cours d'essai, qui n'apparaît pas objectivement liée aux capacités professionnelles de la salariée, est abusive et discriminatoire ;

Que la société Swisslife Banque sera en conséquence condamnée à verser à Mme en réparation du préjudice subi la somme de 10 000 euros à titre de dommages et intérêts ;

Qu'il convient enfin de constater que la rupture est intervenue dans des circonstances vexatoires, attentatoires à la dignité de la salariée convoquée soudainement en milieu d'après-midi le vendredi pour se voir remettre en main propre la lettre de rupture la dispensant de présence dans l'entreprise pendant les cinq jours de préavis contractuel, avec un effet de choc portant atteinte à sa santé et à celle de son enfant ;

Qu'en réparation de ce préjudice distinct, la société Swisslife Banque sera condamnée à verser à Mme [redacted] la somme de 5000 euros à titre de dommages et intérêts :

**PAR CES MOTIFS :**

Le Conseil, présidé par le juge départiteur, assisté de M. Aouizerate, greffier, statuant seul après avoir recueilli l'avis des conseillers présents, publiquement, contradictoirement et en premier ressort,

Condamne la SA Swisslife Banque à payer à Mme [redacted] à titre de dommages et intérêts :

- 10 000 euros (dix mille euros) en réparation du préjudice de discrimination,
  - 5 000 euros (cinq mille euros) en réparation du préjudice de brusque rupture,
- toutes sommes avec intérêt au taux légal à compter de la présente décision ;
- 1 200 euros (mille deux cents euros) au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

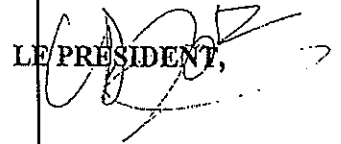
Déboute Mme [redacted] de toute autre demande, y compris celle au titre de l'exécution provisoire ;

Condamne la SA Swisslife Banque aux dépens.

LE GREFFIER,



LE PRÉSIDENT,



COPIE CERTIFIÉE CONFORME  
Le Greffier en Chef

