

**CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE LIBOURNE**

36, rue Victor Hugo
33501 LIBOURNE CEDEX

EXTRAIT DES MINUTES
DU GREFFE
DU CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE LIBOURNE

**REPUBLIQUE FRANCAISE
EN NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

RG N° F 09/00031

JUGEMENT

SECTION Activités diverses

Audience du : 10 Mars 2010

Nature : 80A

Madame [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

AFFAIRE

M. [REDACTED], en
présence de la HAUTE AUTORITE
DE LUTTE CONTRE LES
DISCRIMINATIONS ET POUR
L'EGALITE
contre
ASSOCIATION [REDACTED]

Assistée de Me MOULIETS (Avocat au barreau de BORDEAUX)
substituant Me Christophe BAYLE (Avocat au barreau de
BORDEAUX)

DEMANDEUR

En présence de la
HAUTE AUTORITE DE LUTTE CONTRE LES
DISCRIMINATIONS ET POUR L'EGALITE
11 rue Saint Georges
75009 PARIS

Représentée par Me Nadia CHEKLI (Avocat au barreau de
BORDEAUX) substituant Me François PETIT (Avocat au barreau
de BORDEAUX)

MINUTE N° 10/00006

**JUGEMENT DU
10 Mars 2010**

**Qualification :
Contradictoire
premier ressort**

ASSOCIATION [REDACTED]
en la personne de son représentant légal
[REDACTED]
[REDACTED]

Représentée par Me Luc BERARD (Avocat au barreau de
LIBOURNE)

Notification le : 12/03/2010

DEFENDEUR

Date de la réception

par le demandeur :

par le défendeur :

- Composition du bureau de jugement lors des débats et du délibéré

Expédition revêtue de
la formule exécutoire
délivrée

Monsieur Laurent TEXIER, Président Conseiller (S)
Madame Anne DERRIEN, Assesseur Conseiller (S)
Monsieur Jean-Marc DELHOUME, Assesseur Conseiller (E)
Monsieur Michel RATEAU, Assesseur Conseiller (E)
Assistés lors des débats de Madame Françoise DUBLET, Greffier

le : 12/03/2010

par : Mme [REDACTED]

PROCEDURE

- Date de la réception de la demande : 09 Février 2009
- Bureau de Conciliation du 01 Avril 2009
- Convocations envoyées le 10 Février 2009
- Renvoi BJ avec délai de communication de pièces
- Débats à l'audience de Jugement du 09 Décembre 2009
- Prononcé de la décision fixé à la date du 10 Mars 2010

- Décision prononcée par Monsieur Laurent TEXIER (S)
Assisté(e) de Madame Françoise DUBLET, Greffier

Chefs de la demande présentés à la barre

- Indemnité de requalification d'un CDD en CDI 1 415,94 Euros
- Indemnité pour licenciement abusif 16 991,28 Euros
- Non respect de la procédure de licenciement 1 415,94 Euros
- Indemnité compensatrice de préavis 2 831,88 Euros
- Indemnité de congés payés sur préavis 283,19 Euros
- Dommages et intérêts en réparation du préjudice subi pour licenciement discriminatoire 10 000,00 Euros

- La HALDE estime que la rupture du contrat de travail de Mme [REDACTED] est discriminatoire car motivée par l'état de grossesse de la salariée et demande au bureau de jugement de recevoir ses observations

L'association [REDACTED] partie défenderesse demande au conseil de débouter la salariée de toutes ses demandes et prétentions

Affaire Madame [REDACTED]

Contre

L'association [REDACTED]

en présence de la HALDE

La cause portée au rôle est venue utilement à l'audience du bureau de jugement du Conseil des Prud'hommes de Libourne du 09 décembre 2009, à laquelle des débats publics et contradictoires ont eu lieu.

RAPPELS DES FAITS :

Madame [REDACTED] a été mise à disposition par l'association [REDACTED], en qualité d'aide à domicile à compter de 1998, par contrats successifs (196), à durée déterminée à temps partiel.

Le 4 avril et le 4 juillet 2008, madame [REDACTED] a été engagée par l'association [REDACTED] par deux contrats à durée déterminée à temps partiel de 30 heures mensuelles.

Madame [REDACTED] a été à compter du 25 août 2008, engagée par l'association [REDACTED] par contrat à durée indéterminée à temps partiel signé le 21 août 2008.

Par courrier daté du 2 septembre 2008, Madame [REDACTED] informe de sa grossesse l'association [REDACTED]

Par lettre recommandée datée du 13 septembre 2008, madame [REDACTED] reprochait à l'association [REDACTED] d'avoir avisé à sa place, ses autres employeurs de son état de grossesse.

Par courrier recommandé daté du 23 septembre 2008, l'association [REDACTED] informe madame [REDACTED], qu'elle met fin à la période d'essai à compter du 24 septembre 2008.

Le 03 octobre 2008, madame [REDACTED] saisissait la HALDE.

Par lettre recommandée datée du 26 septembre 2008, l'association [REDACTED] par l'intermédiaire de son directeur, répondait au précédent courrier de madame [REDACTED]

Par courrier avec accusé de réception daté du 30 avril 2009, la HALDE avisait l'association [REDACTED] que sa décision de licencier madame [REDACTED] sans motif, alors que son état de grossesse était médicalement constaté, pouvait constituer une discrimination prohibée.

IV

Le 18 mai 2009, par lettre recommandée, le président de l'association [REDACTED] affirmait ne pas avoir licencié madame [REDACTED] en raison de son état de grossesse, mais au motif qu'elle n'avait pas les qualités requises.

MOYENS ET PRETENTION DU DEMANDEUR :

Sur la requalification du contrat de travail :

Madame [REDACTED] prétend que les contrats à durée déterminée passés avec l'association [REDACTED] sont irréguliers, dans la mesure où le recours de ces contrats est limité par la loi, soit pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, soit dans le cadre des mesures pour l'emploi ou pour assurer une formation professionnelle.

Le demandeur fait valoir que le contrat de travail à durée déterminée peut être conclu pour le remplacement d'un salarié, pour un accroissement temporaire d'activité de l'entreprise ou pour des emplois saisonniers.

Madame [REDACTED] affirme que quelque soit le motif, le contrat de travail ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Le demandeur rappelle que l'activité permanente de l'association [REDACTED] est non seulement celle de mandataire, mais également celle de prestataire de services et que par conséquent, la conclusion de ses contrats à durée déterminée, en qualité d'aide à domicile, constituait l'activité normale et permanente de l'association [REDACTED].

Madame [REDACTED] allègue que la lecture de son contrat à durée indéterminée daté du 21 août 2008, atteste que son engagement et ses fonctions, sont exactement les mêmes que lors de la signature des différents contrats à durée déterminée.

Le demandeur soutient que le Conseil ne pourra que constater qu'il y a eu un usage abusif et irrégulier aux contrats à durée déterminée, dont le motif ne correspond pas aux prescriptions légales, et qu'en conséquence madame [REDACTED] demande la requalification des contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée, conformément à l'article L.1245-1 du Code du Travail.

Madame [REDACTED] prétend donc être en droit de demander au Conseil, conformément aux dispositions de l'article L.1245-2 du Code du Travail, la requalification de son contrat à durée indéterminée à temps partiel en un contrat à durée indéterminée à temps plein et d'en tirer les conséquences légales, dont le versement d'une indemnité de requalification pour un montant de 1415,94 €.

Sur l'irrégularité de la rupture du contrat de travail :

Madame [REDACTED] fait valoir qu'il est légalement prévu que la durée du contrat à durée déterminée soit déduite de la période d'essai éventuellement prévue lorsque la relation contractuelle se poursuit à durée indéterminée.

V

Le demandeur précise que la jurisprudence estime une période d'essai abusive à compter du moment où l'employeur a pu vérifier les compétences du salarié par l'exécution de plusieurs contrats à durée déterminée pour son compte.

Madame [REDACTED] rappelle qu'elle a effectué deux contrats à durée d'un mois pour l'association [REDACTED], en plus des 196 contrats à durée déterminée de mise à disposition par l'association.

Le demandeur considère que la rupture de son contrat de travail pendant la période d'essai ne peut être que considérée comme abusive et irrégulière.

Madame [REDACTED] prétend donc être en droit de demander au Conseil de dire et juger qu'elle a fait l'objet d'une procédure irrégulière de licenciement, et à ce titre demande que lui soit versée la somme de 1415,94 euros, correspondant à un mois de salaire à temps plein.

Sur le licenciement sans cause réelle et sérieuse :

Le demandeur prétend que la rupture de son contrat de travail pendant la période d'essai étant irrégulière, celle-ci doit s'analyser comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Madame [REDACTED] considérant avoir fait l'objet d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, prétend d'être en droit de demander la condamnation de l'association [REDACTED] à lui verser les sommes suivantes :

- 16991,28€ d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse
- 2831,88€ d'indemnité compensatrice de préavis
- 283,19€ à titre de congés payés sur préavis

sur le licenciement discriminatoire :

Madame [REDACTED] prétend que son licenciement repose sur un motif discriminatoire, puisque sans donner aucune raison, et alors même qu'elle emploie le demandeur depuis 1998, l'association [REDACTED] mettra un terme aux relations contractuelles, à compter du moment où elle apprend la grossesse de sa salariée.

Le demandeur rappelle que la Cour de Cassation a estimé qu'une telle rupture devenait irrégulière, compte tenu de la concomitance entre cette rupture et la déclaration de grossesse (Cass.Soc.14 juin 2007, RG 05/45219).

De plus, madame [REDACTED] fait valoir que selon les dispositions des articles L.1225-1 et L.1225-3 du Code du Travail, l'état de grossesse d'une femme ne doit pas être pris en considération pour rompre son contrat de travail au cours d'une période d'essai.

Le demandeur affirme qu'il sera difficile à l'association [REDACTED] d'indiquer pourquoi elle a rompu la période d'essai d'une salariée qu'elle mettait à disposition depuis 1998, après 196 CDD successifs.

VI

Enfin, le demandeur tient à rappeler qu'en cas de litige, l'employeur doit communiquer au juge tous les éléments de nature à justifier cette décision, si un doute subsiste, il profite au salarié.

Madame [REDACTED] affirme que le Conseil ne pourra que constater le caractère discriminatoire de la rupture de la période d'essai du contrat à durée indéterminée, et l'indemniser à une somme qui ne peut être inférieure à 10000 euros au regard du préjudice moral subi, n'ayant à ce jour pas retrouvé d'emploi.

Enfin, le demandeur fait intervenir la HALDE afin de prouver l'existence d'une situation discriminatoire.

Madame [REDACTED] demande donc au Conseil de :

- requalifier son contrat à durée déterminée à temps partiel en un contrat à durée indéterminée à temps plein ;
- condamner l'association [REDACTED] à lui verser la somme de 1415,94 euros ;
- constater l'irrégularité de la période d'essai prévue dans le contrat à durée indéterminée daté du 21 août 2008 ;
- requalifier la rupture de la période d'essai en licenciement sans cause réelle et sérieuse ;
- condamner l'association [REDACTED] à lui verser la somme de 1415,94 euros pour procédure irrégulière ;
- condamner l'association [REDACTED] à lui verser la somme de 16991,28 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;
- condamner l'association [REDACTED] à lui verser la somme de 2831,88 euros à titre d'indemnité de préavis, outre la somme de 283,19 euros à titre de congés payés sur préavis ;
- dire et juger discriminatoire le licenciement de madame [REDACTED] ;
- condamner l'association [REDACTED] à lui verser la somme de 10000 euros à titre de réparation du préjudice subi ;

OBSERVATIONS DE LA HALDE :

Rappel des missions et prérogatives de la HALDE :

La Haute Autorité contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE), a été instituée par la loi n°2004-1486 du 30 septembre 2004.

La HALDE est une autorité administrative indépendante, chargée de lutter contre toutes les discriminations, notamment en raison du sexe, de l'état de grossesse, de la race, du handicap, de l'âge, de l'orientation sexuelle, de la religion.

La loi et le décret n°2005-215 du 4 mars 2005 fixent ses missions et prérogatives.

La HALDE exerce une mission de traitement des réclamations individuelles et de soutien aux victimes de discriminations, qui peuvent la saisir directement.

En vertu de l'article 13 de la loi du 30 décembre 2004, complété par l'article 42 de la loi n°2006-396 du 31 mars 2003 pour l'égalité des chances :

« les juridictions civiles, pénales ou administratives peuvent, lorsqu'elles sont saisies de faits relatifs à des discriminations, d'office ou à la demande des parties, inviter la HALDE ou son représentant à formuler des observations. Dans les mêmes conditions, les juridictions pénales peuvent, à la demande de la HALDE, l'inviter à présenter des observations, y compris à les développer oralement au cours de l'audience. La HALDE peut elle-même demander à être entendu par ces juridictions ; dans ce cas, cette audition est de droit ».

En application de ces dispositions, le 3 octobre 2008, madame [REDACTED] a saisi la HALDE, d'une réclamation relative à la rupture de la période d'essai de son contrat de travail par l'association [REDACTED] rupture qu'elle estime fondée sur son état de grossesse.

Par délibération n°2009-243 en date du 15 juin 2009, le collège de la HALDE a constaté que madame [REDACTED] avait fait l'objet d'une discrimination en raison de son état de grossesse et a décidé de présenter ses observations devant le Conseil de Prud'hommes.

Sur l'absence de justification de la période d'essai prévue au contrat de travail du 25 août 2008 :

La HALDE fait valoir que selon les dispositions 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, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent ».

La HALDE invoque la jurisprudence de la Cour de Cassation :

- la période d'essai, qui précède l'engagement définitif du salarié, a notamment pour objet de permettre à l'employeur d'apprécier au mieux la qualification et l'aptitude professionnelle du salarié à occuper l'emploi auquel il est affecté (Cass.Soc 26 oct 1999, n°97-43.266).

VIII

- lorsqu'un salarié a été embauché à plusieurs reprises en contrat à durée déterminée pour exercer les mêmes fonctions, les juges peuvent, pour décider que la clause prévoyant une période d'essai est abusive, tenir compte de l'ancienneté du salarié et considérer que l'employeur connaissait les aptitudes du salarié (Cass.Soc.7 mars 2000, n° 98-40.198).

Madame [REDACTED] a commencé à travailler par l'intermédiaire de l'association [REDACTED], le 28 juillet 1998, soit plus de 10 ans avant la rupture de la période d'essai.

De plus, en 2008, en l'espace de 7 mois l'association [REDACTED] et la salariée ont conclu 2 contrats de travail à durée déterminée.

Madame [REDACTED] n'a jamais cessé d'exercer les fonctions d'auxiliaire de vie sociale, jusqu'à la rupture de sa période d'essai le 23 septembre 2008.

La HALDE affirme que l'ancienneté de madame [REDACTED] au service des clients de l'association [REDACTED], ne laisse place à aucun doute sur le fait qu'elle a pu démontrer à son employeur, ses compétences personnelles et son aptitude à exercer ce métier.

En conséquence, la HALDE estime injustifiée, la période d'essai prévue au contrat de travail passé entre les parties, daté du 25 août 2008.

La HALDE considère également que le contrat de travail de madame [REDACTED] a été conclu à titre définitif le 25 août 2008, la rupture du lien contractuel doit s'analyser en un licenciement.

Sur le licenciement discriminatoire:

La HALDE rappelle que l'article L.1132-1 du Code du Travail interdit la discrimination en raison de l'état de grossesse.

L'article L.1225-4 du même Code, interdit sauf faute grave, le licenciement d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté.

La HALDE soutient que l'ancienneté des relations contractuelles entre les parties, et l'absence manifeste d'éléments justifiant que madame [REDACTED] ne détenait pas les compétences nécessaires à l'exercice des fonctions d'auxiliaire de vie sociale, ne laisse place à aucun doute quant au fait que la décision de se séparer de la salariée est une conséquence directe de sa déclaration de grossesse.

De plus, l'association [REDACTED] faute de justifier la rupture du contrat de travail, ne qualifie pas les faits de faute grave, seul type de faute permettant la rupture du contrat de travail d'une salariée dont, la grossesse a été médicalement constaté.

Par conséquent, la HALDE, en l'absence de tout autre élément objectif étranger à toute discrimination, considère que la rupture du contrat de travail de madame [REDACTED] est intervenue concomitamment à l'annonce de son état de grossesse, durant la période de protection de la maternité, en violation des dispositions des articles L.1225-4 et L.1132-1 du Code du Travail, rupture discriminatoire car motivée par l'état de grossesse de la salariée.

IX

MOYENS ET PRETENTION DU DEFENDEUR :

Sur la requalification du contrat de travail :

L'association [REDACTED] a du mal à comprendre comment madame [REDACTED] peut sérieusement soutenir que 3 heures (1 heure le 4 avril et 2 heures le 4 juillet) peuvent suffire à pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Le défendeur affirme que le caractère bref des ces deux missions, atteste que le recours au travail temporaire, est justifié par des besoins ponctuels et précis, et en aucun cas pour palier un emploi permanent.

L'association [REDACTED] tient à préciser que son action est de mettre en contact des utilisateurs avec des auxiliaires de vie, sans pour autant se substituer à ces employeurs. Elle doit également veiller à pourvoir aux remplacements lors des absences des auxiliaires de vie titulaires.

Le défendeur précise que c'est dans ces conditions que madame [REDACTED] est intervenue à partir de 1998, multipliant les contrats, sans pour autant que cela ne justifie la requalification de son contrat de travail.

L'association [REDACTED] fait valoir qu'elle n'a jamais fait exécuter ses contrats dans son intérêt, mais dans celui de plusieurs employeurs différents.

Par conséquent, et en vertu des dispositions de l'article L.1242-2 du Code du Travail, l'association [REDACTED] prétend que le Conseil ne pourra que débouter madame [REDACTED] de sa demande de requalification du contrat de travail.

Sur l'irrégularité de la rupture du contrat de travail :

L'association [REDACTED] prétend qu'il convient de rappeler que le contrat de travail à durée indéterminée a été signé le 21 août 2008, alors que le précédent contrat à durée déterminée, a duré 2 heures et a été signé le 4 juillet 2008, soit plus d'un mois avant.

Le défendeur soutient qu'il ne peut être considéré qu'il s'agit de la poursuite entre 2 contrats qui justifierait la déduction de la durée du contrat à durée déterminée au contrat à durée indéterminée.

L'association [REDACTED] allègue que la durée des 2 contrats à durée déterminée, étant de quelques heures chacun, il était impossible à l'employeur de vérifier les compétences professionnelles de la salariée, d'où la nécessité de recourir à la période d'essai.

Le défendeur fait valoir, que concernant les missions effectuées par madame [REDACTED] les années précédentes, même si elles sont nombreuses compte tenu qu'elles se sont déroulées sur une période de dix ans, il s'agit de missions courtes, ponctuelles, essentiellement durant les périodes de congés de salariés; et qui mise à part 3 heures en 2008, ont été effectuées plus d'une année avant la signature du contrat à durée indéterminée.

X

L'association [REDACTED] affirme que ces missions, anciennes, ne lui permettaient donc pas de vérifier les compétences de madame [REDACTED] qui n'a jamais discuté l'existence de la période d'essai.

Sur le licenciement sans cause réelle et sérieuse :

L'association [REDACTED] rappelle que madame [REDACTED] sollicite des indemnités à hauteur d'une année de salaire à temps plein, alors qu'elle n'a jamais travaillé une année consécutive dans l'entreprise.

D'autre part, le défendeur fait valoir que pour justifier un quelconque préjudice, madame [REDACTED] se borne à dire qu'elle n'a pas retrouvé de travail et se contente de produire le justificatif de son inscription au Pôle Emploi en date du 15 juin 2009.

L'association [REDACTED] prétend qu'en tout état de cause, il convient de rappeler que madame [REDACTED] n'a travaillé que 3 heures au cours de l'année 2008, de sorte que son préjudice, ne saurait atteindre la somme sollicitée.

Sur le caractère discriminatoire du licenciement :

L'association [REDACTED] affirme ne pas avoir licencié madame [REDACTED] au motif qu'elle était enceinte.

Le défendeur soutient que compte tenu que la salariée occupait un emploi à temps partiel de 30 heures mensuelles, son remplacement ne présentait aucune difficulté, l'association ayant l'habitude de gérer les postes au profit des bénéficiaires.

L'association [REDACTED] fait valoir qu'en réalité, c'est la lettre datée du 13 septembre 2008, dans laquelle madame [REDACTED] s'adresse au Directeur en l'appelant « mon ami », et dont elle remet en cause ouvertement la fonction ainsi que les méthodes d'organisation du travail, qui constitue une atteinte grave à l'autorité de l'employeur.

Le défendeur prétend que ce courrier a été adressé aux autres membres permanents de l'association, ce qui a induit une perte de confiance définitive de nature à justifier la rupture de la période d'essai.

L'association [REDACTED] affirme que l'état de grossesse de madame [REDACTED] est sans aucune relation avec la décision de se séparer d'elle, et par conséquent la rupture du contrat de travail n'est en rien discriminatoire.

L'association [REDACTED] demande donc au Conseil de débouter madame [REDACTED] de l'ensemble de ses demandes.

XI

POSITION DU CONSEIL :

Le Conseil, au regard des pièces versées aux débats, fixe le salaire mensuel brut de madame [REDACTED], à la somme de 1415,94 euros pour un contrat à temps plein.

Sur la requalification du contrat de travail :

Attendu que selon les dispositions de l'article L.1242-2 du Code du Travail, un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas suivants :

- remplacement d'un salarié ;
- accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;
- emplois à caractère saisonnier ;

Attendu qu'à l'étude des contrats de travail à durée déterminée datés du 4 avril et 4 juillet 2008, passés entre les parties, il n'apparaît aucune motivation justifiant l'exécution d'une tâche précise et temporaire prévue par l'article L.1242-2 du Code du Travail.

Attendu qu'en vertu des dispositions de l'article L.1245-1 du Code du Travail, est réputé à durée indéterminée tout contrat de travail conclu en méconnaissance entre autre, de l'article L.1242-2 du Code du Travail.

Attendu les dispositions de l'article L.1245-2 du Code du Travail.

En conséquence c'est à bon droit que le Conseil requalifiera les contrats de travail à durée déterminée, datés du 4 avril et 4 juillet 2008 de madame [REDACTED] en un contrat à durée indéterminée à temps plein et condamnera l'association [REDACTED] à lui verser la somme de 1415,94 euros, correspondant à un mois de salaire, à titre d'indemnité pour requalification de son contrat de travail .

Sur l'irrégularité de la rupture du contrat de travail :

Attendu les dispositions de l'article L.1221-20 du Code du Travail :

Attendu que la jurisprudence prévoit que dans le cas d'un salarié embauché à plusieurs reprises en contrat à durée déterminée pour exercer les mêmes fonctions, les juges peuvent, pour décider que la clause prévoyant une période d'essai est abusive, tenir compte de l'ancienneté du salarié et considérer que l'employeur connaissait les aptitudes du salarié (Cass.Soc.7 mars 2000, n° 98-40.198).

Attendu que madame [REDACTED] a commencé à travailler par l'intermédiaire de l'association [REDACTED] à compter du 28 juillet 1998.

Attendu que les 4 avril et 4 juillet 2008 l'association [REDACTED] et madame [REDACTED] ont conclu deux contrats de travail à durée déterminée.

Attendu que madame [REDACTED] n'a jamais cessé d'exercer les fonctions d'auxiliaire de vie sociale jusqu'à la rupture de sa période d'essai le 23 septembre 2008.

XII

Attendu qu'en plus de dix ans et 196 contrats, madame [REDACTED] a pu démontrer à son employeur, ses compétences personnelles et son aptitude à exercer ce métier.

Le Conseil ne peut que juger injustifiée la période d'essai prévue au contrat de travail à durée indéterminée de madame [REDACTED], daté du 25 août 2008.

En conséquence, c'est à bon droit que le Conseil jugera irrégulière la procédure du licenciement de madame [REDACTED].

Sur le licenciement sans cause réelle et sérieuse :

Attendu que le Conseil a jugé injustifiée la période d'essai prévue au contrat de travail à durée indéterminée de madame [REDACTED], daté du 25 août 2008.

Attendu que selon les dispositions de l'article L.1232-6 du Code du Travail, la lettre de licenciement doit comporter l'énoncé du ou des motifs invoqués par l'employeur.

Attendu qu'en l'absence de lettre de licenciement, celui-ci sera considéré comme sans cause réelle et sérieuse.

Attendu qu'à la date de l'audience, madame [REDACTED] n'avait pas retrouvé de travail.

Attendu les dispositions de l'article L.1235-5 du Code du Travail.

En conséquence, c'est à bon droit que le Conseil jugera le licenciement de madame [REDACTED] dépourvu de cause réelle et sérieuse et condamnera l'association [REDACTED] à lui verser la somme de 8495,64 euros, à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Sur l'indemnité de préavis :

Attendu que Convention Collective Nationale des salariés du particulier employeur prévoit dans son article 12 que la durée du préavis à effectuer en cas de licenciement pour motif autre que faute grave ou lourde, est fixée à 1 semaine pour le salarié ayant moins de 6 mois d'ancienneté de services continus chez le même employeur.

Attendu que madame [REDACTED] bénéficiait d'une ancienneté de moins de 6 mois au service de l'association [REDACTED].

Attendu que le salaire mensuel à temps plein de madame [REDACTED] a été fixé à la somme de 1415,94 euros.

En conséquence, c'est à bon droit que le Conseil condamnera l'association [REDACTED] à verser à madame [REDACTED] la somme de 326,76 euros, correspondant à une semaine, à titre de paiement du préavis, outre la somme de 32,68 euros à titre de congés payés sur préavis.

Sur le licenciement discriminatoire:

Attendu que l'article L.1225-4 du Code du Travail, interdit sauf faute grave, le licenciement d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté.

Attendu que l'association [REDACTED] ne qualifie pas les faits de faute grave, seul type de faute permettant la rupture du contrat de travail d'une salariée dont, la grossesse a été médicalement constatée .

Attendu que l'article L.1132-1 du Code du Travail interdit la discrimination en raison de l'état de grossesse.

En conséquence, le Conseil juge que la rupture du contrat de travail de madame [REDACTED] est intervenue concomitamment à l'annonce de son état de grossesse, durant la période de protection de la maternité, en violation des dispositions des articles L.1225-4 et L.1132-1 du Code du Travail, rupture discriminatoire car motivée par l'état de grossesse de la salariée et condamne l'association [REDACTED] à lui verser la somme de 8495,64 euros, correspondant à 6 mois de salaire, à titre de dommages et intérêts pour licenciement discriminatoire.

XIV

PAR CES MOTIFS

Le Conseil de Prud'hommes de LIBOURNE, après en avoir délibéré, statuant publiquement contradictoirement en premier ressort,

- donne acte à la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité de son intervention et de ses observations dans la présente procédure ;
- requalifie les contrats de travail à durée déterminée de madame [REDACTED] en un contrat à durée indéterminée à temps plein ;
- condamne l'association [REDACTED] en la personne de son représentant légal, à lui verser la somme de mille quatre cent quinze euros et quatre vingt quatorze cents (1415,94€), à titre d'indemnité pour requalification de son contrat de travail ;
- juge irrégulière la période d'essai prévue dans le contrat à durée indéterminée daté du 21 août 2008 ;
- juge irrégulière la procédure de licenciement de madame [REDACTED] ;
- juge le licenciement de madame [REDACTED] dépourvu de cause réelle et sérieuse ;
- condamne l'association [REDACTED] en la personne de son représentant légal, à verser à madame [REDACTED], la somme de huit mille quatre cent quatre vingt quinze euros et soixante quatre cents (8495,64€) à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;
- condamne l'association [REDACTED] en la personne de son représentant légal, à verser à madame [REDACTED], la somme de trois cent vingt six euros et soixante seize cents (326,76€) à titre de paiement du préavis, outre la somme de trente deux euros et soixante huit cents (32,68€) à titre de congés payés sur préavis ;
- condamne l'association [REDACTED] en la personne de son représentant légal, à verser à madame [REDACTED], la somme de huit mille quatre cent quatre vingt quinze euros et soixante quatre cents (8495,64€) à titre de dommages et intérêts pour licenciement discriminatoire ;

XV

- condamne l'association [REDACTED] en la personne de son représentant légal, aux entiers dépens et éventuels frais d'exécution.

Ainsi jugé et prononcé en audience publique les mois, jour et an susdits et nous avons signé avec le Greffier.

LE GREFFIER



LE PRESIDENT



Pour expédition certifiée conforme
...15... pages visées et paraphées.
Libourne, le 22/03/16
Le Greffier,

