#### CONSEIL DE PRUD'HOMMES D'ORLÉANS

FD

Minute Nº 556

R.G.: F 13/00069

Section : ACTIVITÉS DIVERSES

CONTRADICTOIRE PREMIER RESSORT

# COPF RÉPUBLIQUE FRANÇAISE AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

JUGEMENT DU 22 MAI 2014

Entre

DEMANDERESSE:

Madame

Comparante en personne, assistée de Maître MAZARDO, membre de la SELARL OMNIS AVOCATS, Avocat au Barreau d'ORLÉANS,

C/

Société DÉFENSEUR DES DROITS succédant à la H.A.L.D.E. Et

DÉFENDEUR :

Société

- SELARL OMNIS AVOCATS - Maître PFAUDLER (PARIS) - CABINET LIBRA JURIS prise en la personne de son représentant légal, domicilié en cette qualité audit siège,

Non comparante, représentée par Maître PFAUDLER, Avocat au barreau de PARIS,

Le 22 mai 2014

INTERVENANT VOLONTAIRE:

DÉFENSEUR DES DROITS succédant à la H.A.L.D.E.

Sis 7 rue Saint-Florentin 75409 PARIS CEDEX 08

Représenté par Maître ROUSSEL, membre du CABINET LIBRA JURIS, Avocat au Barreau d'ORLÉANS,

Notifications LRAR, le :

Copies aux conseils le :

Copie exécutoire le :

Appel n° Pourvoi n° du : Composition du Conseil lors de l'audience de jugement et du délibéré :

Madame VERRET, Conseiller Salarié, Présidente, Monsieur DEBRAUWERE, Conseiller Salarié, Monsieur BILLES, Conseiller Employeur, Monsieur BERKA, Conseiller, Employeur, Assesseurs, Assistés lors des débats de Madame PAYRARD, Greffier.

Débats à l'audience publique du 20 février 2014

Prononcé à l'audience publique du 22 mai 2014 par Madame VERRET, Conseiller Employeur, assisté de Madame PAYRARD, Greffier.

### PROCÉDURE :

Date de dépôt initial de la demande : 28 janvier 2013.

Date de convocation des parties devant le bureau de conciliation : 05 mars 2013

Date de la tentative de conciliation : 19 juin 2013

Convocation des parties à l'audience de jugement : par émargement au dossier et remise d'un bulletin.

\*\*\*\*

# Demandes présentées devant le bureau de jugement :

- Indemnité pour licenciement nul en application de l'article L.1235-3 du code du travail
Consée novée cur proquie
- Prime de 13ème mois y afférent
Congée payés afférents
Drime de 13eme mois y afferent
<ul> <li>Dommages et intérêts au titre de la discrimination subie en raison de son état de son sexe, de sa grossesse et de sa situation de famille</li></ul>

### Demande reconventionnelle:

- Dépens.

### LES FAITS

Madame a effectué, du 16 au 10 août 2012, une première mission d'intérim pour la Société à Orléans en qualité d'assistante commerciale (chargée de la gestion du standard téléphonique, de l'accueil physique des clients et de diverses tâches administratives). Son salaire était de 1 700 € brut mensuel. Elle devait remplacer en partie Madame l', secrétaire d'entité et d'unité.

Le premier jour de cette mission, Madame informait Madame , chargée de mission à , par courrier électronique, de son embauche et qu'un contrat à durée indéterminée pourrait lui être proposé par la société dès le mois de septembre.

Le 17 juillet, soit le deuxième jour de cette mission, la Direction des ressources humaines de la société : évaluait Madame sur ses tendances comportementales.

Un nouveau contrat d'intérim lui est proposé du 3 au 14 septembre 2012, puis du 15 au 28 septembre 2012, avec la même qualification d'assistante commerciale, les mêmes caractéristiques de poste (chargée de la gestion du standard téléphonique, de l'accueil physique des clients et de diverses tâches administratives) et le même salaire de 1 700 €.

Le 10 septembre 2012, Madame écrivait par courriel à Madame que Monsieur (Directeur de l'agence d'Orléans) souhaitait l'embaucher et qu'elle signerait un contrat à durée indéterminée le 1er octobre 2012.

Le 28 septembre 2012, Madame adressait à Madame un nouveau courrier électronique : « Mon embauche a été acceptée par l'entreprise, je devrais recevoir mon contrat demain pour une embauche au 01/10/12. Le problème est que suis enceinte de 4 mois ½ et que le Directeur n'est pas au courant, je pense que si je l'avais dit pendant ma période intérimaire, on ne m'aurait pas proposé le CDI. La situation me met très mal à l'aise, je compte tout avouer lundi, si je signe mon contrat je serais en période d'essai donc la société risque d'y mettre fin celui-ci en inventant un autre motif. ».

Le 1<sup>er</sup> octobre 2012, par retour de courrier électronique, Madame lui écrivait « J'espère que ces bonnes nouvelles (votre enfant et votre CDI) se confirmeront toutes les deux. Concernant la dernière, c'est sûr que les employeurs n'aiment pas les surprises, mais j'ose espérer que vos compétences prévaudront sur les inconvénients d'une absence de 4 mois...J'en ai informé M. l' (le référent Cap Emploi de votre employeur) afin qu'il puisse vous défendre si l'employeur le contacte. Mais j'ai bien précisé que vous n'avez pas encore prévenu votre employeur. ».

Le 1<sup>er</sup> octobre 2012, Madame signait un contrat à durée indéterminée, temps plein en qualité de secrétaire pour un salaire brut mensuel de 1 700 €. Son ancienneté était reprise à dater du 3 septembre 2012.

Le 19 octobre 2012, au cours d'un entretien, Monsieur annor son intention de mettre fin à la période d'essai de Madame

annonçait à Madame

Le 19 octobre 2012, Madame adressait à son employeur un courrier recommandé avec accusé de réception daté du 15 octobre 2012 pour l'informer de sa grossesse, de la date présumée de son accouchement et de la durée de son congé de maternité. Etait joint à ce courrier un certificat médical attestant de son état de grossesse. L'employeur a réceptionné cette lettre le 22 octobre 2012.

Le 24 octobre 2012, la Direction de ressources humaines adressait un courrier à Madame qui confirmait la décision de Monsieur de mettre fin à la période d'essai de la salariée.

Le 16 novembre 2012, Madame saisissait le Défenseur des droits pour harcèlement moral et rupture de sa période d'essai qu'elle estimait en lien avec son état de grossesse. Elle saisissait parallèlement le Conseil de Prud'hommes pour licenciement discriminatoire en lien avec son état de grossesse.

Madame Fatima exposées ci-avant. a saisi le Conseil de Prud'hommes d'ORLÉANS des demandes

### MOYENS ET PRÉTENTIONS DES PARTIES

Vu l'article 455 du code de procédure civile,

Vu les conclusions du demandeur déposées à l'audience du 20 février 2014, visées par le Greffier et reprises oralement,

Vu les conclusions du défendeur déposées à l'audience du 20 février 2014, visées par le Greffier et reprises oralement,

Il conviendra de s'y référer.

SUR QUOI, LE CONSEIL,

### Sur la rupture pendant la période d'essai :

L'article L.1251-38 du code du travail dispose : « Lorsque l'entreprise utilisatrice embauche, après une mission, un salarié mis à la disposition par une entreprise de travail temporaire, la durée des missions accomplies au sein de cette entreprise au cours des trois demiers mois précédant le recrutement est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Cette durée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le nouveau contrat de travail. ».

L'employeur prétend que les deux missions d'intérim effectuées par Madame n'étaient pas les mêmes mais c'est à tort car sur les 2 contrats d'intérim, la qualification et les caractéristiques du poste sont identiques : assistante commerciale, gestion du standard téléphonique, accueil physique des clients, diverses tâches administratives. Le salaire est le même sur les 2 contrats ainsi que sur le dernier contrat à durée indéterminée signé le 1er octobre 2012. Dans ses écritures, la société précise les caractéristiques du dernier poste proposé à Madame « ce poste de secrétaire, relève des fonctions dites de support "accueil", secrétariat, administratif », c'est exactement ce qui était demandé à Madame lors de ses 2 missions d'intérim en tant qu'assistante commerciale.

De plus, l'employeur n'apporte pas la preuve que Madame avait une quelconque activité commerciale pendant ses missions d'intérim.

En conséquence, l'article L.1251-38 du code du travail est applicable, les fonctions exercées au cours des missions et du contrat de travail sont semblables, c'est-à-dire celles d'une secrétaire et l'ancienneté doit être retenue à partir du premier contrat d'intérim, soit le 16 juillet 2012.

L'article 2-3 du titre II de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 3006 précise que « sauf accord entre les parties prévoyant une durée de la période d'essai est de 3 mois pour les techniciens et agents de maîtrise et de 2 mois pour les employés. En toute hypothèse, elle est renouvelable 1 fois pour une durée identique avec un délai de prévenance de 8 jours calendaires. ».

Sur les dommages et intérêts au titre de la discrimination subie en raison de son état de grossesse

Madame a été embauchée par la société en CDI en tant que secrétaire après 2 missions d'intérim. Ces 2 missions d'intérim ont permis à l'employeur d'évaluer et d'apprécier les qualités professionnelles de Madame La société l'a même évaluée sur ses tendances comportementales. Elle n'a fait l'objet d'aucune remarque pendant ces périodes et a donné toute satisfaction à son employeur puisqu'il l'a embauchée en CDI.

Le contrat de Madame a donc été rompu en dehors de la période d'essai, il s'agit donc d'un licenciement. Seule la faute grave aurait pu justifier un licenciement mais l'employeur ne l'évoque pas. Son employeur était informé de son état de grossesse (il l'affirme dans ses écritures) et on peut tout à fait supposer que Madame lui a annoncé le jour de son embauche dans un souci d'honnêteté, comme elle l'avait prévu. Le courrier qu'elle a adressé le 19 octobre pour confirmer sa grossesse aurait dû inciter l'employeur a annulé le licenciement de la salariée.

La simultanéité de l'annonce de la grossesse, des reproches qui sont fait subitement à la salariée et de la rupture du contrat de travail laisse supposer clairement l'existence d'une discrimination.

En conséquence, Madame subi.

a droit à des dommages et intérêts eu égard au préjudice

### PAR CES MOTIFS

Le Conseil de Prud'hommes d'ORLÉANS, section ACTIVITÉS DIVERSES, statuant publiquement, contradictoirement et en premier ressort, après en avoir délibéré conformément à la loi,

DONNE ACTE au Défenseur des Droits succédant à la H.A.L.D.E. de son intervention,

CONDAMNE la Société

à payer à Madame

- l les sommes de :
- 10 200,00 € (DIX MILLE DEUX CENTS EUROS) à titre d'indemnité pour licenciement nul,
- 1 700,00 € (MILLE SEPT CENTS EUROS) à titre d'indemnité de préavis, outre 170,00 € (CENT SOIXANTE DIX EUROS) de congés payés sur préavis et 140,00 € (CENT QUARANTE EUROS) à titre de prime de 13<sup>ème</sup> mois y afférent,
- 11 220,00 € (ONZE MILLE DEUX CENT VINGTS EUROS) à titre de salaires couvrant toute la période de nullité, outre 1 122,00 € (MILLE CENT VINGT DEUX EUROS) de congés payés sur salaires et 935,00 € (NEUF CENT TRENTE CINQ EUROS) à titre de prime de 13<sup>éme</sup> mois y afférents,
- 4 500,00 € (QUATRE MILLE CINQ CENTS EUROS) à titre de dommages et intérêts au titre de la discrimination subie en raison de son état de grossesse,
- 1 000,00 € (MILLE EUROS) au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

DIT que les salaires et accessoires de salaire produiront intérêts au taux légal à compter de la réception de la convocation par la Société devant le bureau de Conciliation, les dits intérêts étant capitalisés par année échue et produisant eux-mêmes intérêts en application de l'article 1154 du code civil,

Suivant la convention collective précitée, la période d'essai est bien renouvelable 1 fois mais ce renouvellement doit être précédé d'un délai de prévenance de 8 jours calendaires.

Le renouvellement de la période d'essai ne peut résulter que d'un accord exprès des parties intervenues au cours de la période initiale et exige une manifestation non équivoque du salarié.

En l'occurrence, la société ne prouve pas qu'elle ait informé la salariée de son désir de renouveler la période d'essai, qu'elle ait respecté les 8 jours calendaires et sollicité l'accord de la salariée. La période d'essai était donc terminée, le contrat de travail de Madame a été rompu par la société en dehors de la période d'essai, il s'agit donc d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

#### Sur la nullité du licenciement

L'article L.1225-4 du code du travail dispose « Aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit au titre du congé de maternité, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant 4 semaines suivant l'expiration de ces périodes. Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non lié à l'état de grossesse. ».

L'article L.1225-5 du code du travail dispose « Le licenciement d'une salariée est annulé lorsque, dans un délai de quinze jours à compter de sa notification, l'intéressée envoie à son employeur dans ces conditions déterminées par voie réglementaire, un certificat médical justifiant qu'elle est enceinte. ».

Madame a donc été licenciée alors qu'elle était en état de grossesse.

De plus, Madame a adressé à la société . par lettre recommandée avec accusé de réception, un certificat médical attestant de son état de grossesse.

Le licenciement de Madame est donc nul.

L'article L.1235-3 du code du travail dispose « si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise avec maintien de ses avantages acquis.

Si l'une ou l'autre des parties refuse, le juge octroie une indemnité au salarié. Cette indemnité, à la charge de l'employeur, ne peut être inférieure à 6 mois de salaire. ».

#### Sur l'indemnité de préavis

Le licenciement de Madame étant nul, elle a droit à un préavis d'un mois, outre les congés payés, et à la prime du 13ème mois.

# Sur les dommages et intérêts au titre de la protection de la grossesse et de la maternité

L'article L.1225-70 du code du travail dispose « Toute convention contraire aux articles L.1225-1 à L.1225-28 et l.1225-35 à L.1225-69, relatifs à la maternité, la paternité, l'adoption et l'éducation des enfants est nulle. ».

L'article L.1225-71 du code du traval dispose « L'inobservance par l'employeur des dispositions des articles L.1225-1 à L.1225-28 et l.1225-35 à L.1225-69 peut donner lieu à l'attribution de dommages et intérêts au profit du bénéficiaire, en plus de l'indemnité de licenciement. Lorsque, en application des dispositions du premier alinéa, le licenciement est nul, l'employeur verse le montant du salaire qui aurait été perçu pendant la période couverte par la nullité. ».

DÉBOUTE la Société

de sa demande reconventionnelle,

CONDAMNE la Société

aux entiers dépens.

Copie certifiée conforme

Le Greffier,

LE PRÉSIDENT,

A.M. VERRET

