

**CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE LYON**

**Immeuble "le Britannia"
20 Bld Eugène DERUELLE
69432 LYON CEDEX 03**

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

EXTRAIT DES MINUTES
DU SECRETARIAT-GREFFE
DU CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE LYON

JUGEMENT

Audience du 19 Janvier 2024

Madame

née le _____

Lieu de naissance :

Partie demanderesse représentée par Maître Denis JANIN
(Avocat au barreau de LYON).

DEMANDEUR

S.A.S.

N° SIRET :

Partie défenderesse représentée par Maître Marie-France
THUDEROZ (Avocat au barreau de LYON)

DEFENDEUR

- Composition du bureau de jugement :

Monsieur Patrick FOURNIALS, Président Conseiller Employeur
Monsieur Sullivan DEFOSSEZ, Assesseur, Conseiller Employeur
Monsieur Stéphane GIVRE, Assesseur, Conseiller Salarié
Monsieur David TEYSSIER, Assesseur, Conseiller Salarié
Assistés lors des débats de Monsieur Nabil HAMANI, Greffier

PROCÉDURE

Madame

a saisi le

Conseil par requête reçue au greffe le 07 Juin 2022.

Les parties ont été convoquées en date du 20 Juin 2022 (AR signé
le 23 Juin 2022 par la S.A.S.) pour le bureau de
conciliation et d'orientation du 02 Septembre 2022, devant lequel
elles ont comparu.

A l'audience du 02 Septembre 2022, le Bureau de conciliation et
d'orientation a constaté la non conciliation et a fixé le calendrier
de la mise en état. A l'issue de celle-ci, le Conseil a rendu une
ordonnance de clôture en date 17 Mars 2023, renvoyant l'affaire
devant le bureau de jugement du 22 Septembre 2023.

A cette audience, le Conseil a entendu les explications des parties
et mis l'affaire en délibéré au 19 Janvier 2024.

Décision prononcée conformément à l'article 453 du code de
procédure civile en présence de Monsieur Nabil HAMANI,
Greffier

Les parties ont été avisées que le jugement serait rendu public par
mise à disposition au greffe

Décision signée par :

Monsieur Patrick FOURNIALS, Président (E)

et

Monsieur Nabil HAMANI, Greffier.

N° RG F 22/01356 - N° Portalis
DCYS-X-B7G-GHMH

SECTION Activités diverses

AFFAIRE
Madame

contre

S.A.S.

MINUTE N°

JUGEMENT DU
19 Janvier 2024

Qualification :
CONTRADICTOIRE

PREMIER RESSORT

Notification le : **19 JAN. 2024**

Expédition revêtue de
la formule exécutoire
délivrée

le : **19 JAN. 2024**

à : **Madame**

LES FAITS :

Madame _____ est embauchée par la S.A.S _____ le 03 janvier 2022 en qualité de support client sous contrat à durée indéterminée sur la base d'un horaire hebdomadaire de travail de 35 heures ; le contrat relève de la Convention Collective Nationale des bureaux d'études techniques - IDCC 1486.

Au cours des mois de janvier et février 2022, Madame _____ a perçue un salaire mensuel brut moyen de 2488,07 €.

Par courrier en date du 22 février 2022, la période d'essai de Madame _____ a été renouvelée pour une durée d'un mois.

Par courrier du 23 mars 2022, la SAS _____ a notifié à _____ la rupture de sa période d'essai à compter du 5 avril 2022.

A l'issue de la relation contractuelle, Madame _____ a été destinataire de ses documents de fin de contrat.

Par courrier de son conseil en date du 11 avril 2022, Madame _____ a contesté la rupture de sa période d'essai en indiquant que celle-ci était manifestement nulle car motivée par son état de grossesse. A la date de la rupture de la période d'essai, Madame _____ a totalisait plus de sept mois de grossesse.

Son congé maternité approchait puisqu'il était prévu au 10 avril 2022.

Par courrier du 25 avril 2022, la SAS _____ a confirmé sa décision.

Le 7 juin 2022, Madame _____ a saisi les conseils des prud'hommes de Lyon.

Le 2 septembre 2022, le Bureau de Conciliation et d'Orientation a lieu. Le conseil constate l'absence d'entente et de rapprochement entre les parties, établi un calendrier de procédures pour la remise de documents et pièces réciproques, envoie l'affaire devant le bureau de jugement.

Le 17 mars 2023, le Conseil établi une ordonnance de clôture.

Le 22 septembre 2023, le jugement a lieu en présence des parties.

LES DEMANDES :

Pour Madame _____, Maître JANIN sollicite du Conseil de :

A titre principal :

Dire et Juger que la rupture de la période d'essai de Madame _____ est nulle car fondée sur un motif discriminatoire lié à l'état de grossesse de la demanderesse.

Par conséquent,

Condamner la S.A.S _____ au paiement de la somme de 14928,42€ nets à titre de dommages et intérêts pour nullité de la rupture de la période d'essai.

A titre subsidiaire :

Dire et Juger que la rupture de la période d'essai est abusive.

Par conséquent,

Condamner la S.A.S _____ au paiement de la somme de 7464,20 € nets à titre de dommages et intérêts pour rupture abusive de la période d'essai.

En tout état de cause :

Condamner la S.A.S _____ au versement de la somme de 1500 € à titre des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

Condamner la S.A.S _____ aux entiers dépens de l'instance.

Ordonner l'exécution provisoire de la décision à l'intervenir.

Dire et Juger que les sommes allouées porteront intérêts au taux légal.

Pour la S.A.S _____, Maître Marie-France THUDEROZ sollicite du Conseil de :

DEBOUTER intégralement Madame _____ de ses prétentions.

ALLOUER à la société _____ une somme de 1500 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

MOYENS DES PARTIES :

Pour Madame _____, Maître JANIN plaide :

L'article L1132-1 du code du travail :
" aucune personne ne peut être écartée d'une rupture de recrutement ou de nomination 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, direct 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, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, "

L'article L.1225-1 du Code du Travail indiquant à ce titre :

" L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher, pour rompre son contrat de travail au cours d'une période d'essai ou, sous réserve d'une affectation temporaire réalisée dans le cadre des dispositions des articles L. 1225-7, L.1225-9 et L.1225- 12, pour prononcer une mutation d'emploi.

Il lui est en conséquence interdit de rechercher ou de faire rechercher toutes informations concernant l'état de grossesse de l'intéressée. "

L'article L.1225-3 du Code du Travail :

" Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L.1225-1 et L.1225-2, l'employeur communique au juge tous les éléments de nature à justifier sa décision.

Lorsqu'un doute subsiste, il profite à la salariée enceinte "

La Cour de cassation a rappelé à maintes reprises depuis le 15 janvier 1997 qu'une période d'essai doit être frappée de nullité si elle apparaît motivée par un motif discriminatoire, notamment par l'état de grossesse.

" Et entendu, ensuite, que la cour d'appel qui, après avoir constaté que la rupture était intervenue en violation des dispositions de l'article L122-25 du Code du Travail, selon lesquelles l'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour résilier son contrat de travail au cours d'une période d'essai ; a alloué, à bon droit, à la salariée les dommages-intérêts prévus à l'article L.122-30, alinéa 1^{er}. "

La Cour de cassation a rappelé à maintes reprises notamment les 15 janvier 1997, 16 février 2005, 25 février 1998, 12 septembre 2018, qu'une rupture de la période d'essai fondée sur un motif discriminatoire est nulle notamment fondé sur l'état de grossesse et ouvre droit à des dommages et intérêts à cette dernière.

Madame _____ a été embauchée par la SAS _____ à compter du 03 janvier 2022, dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, en qualité de Support client, sur la base d'un horaire hebdomadaire de travail de 35 heures, avec une période d'essai de 2 mois.

Le 22 février 2022, la période d'essai de Madame _____ a été renouvelée pour une durée d'un mois.

Le 23 mars 2022 la SAS CEGID a notifié à Madame _____ la rupture de sa période d'essai à compter du 5 avril 2022.

Le 11 avril 2022 Madame _____ a contesté par courrier la rupture de sa période d'essai en indiquant que celle-ci était manifestement nulle car motivée par son état de grossesse, qui était déjà de 7 mois et dont ses collègues étaient au courant. A la date de la rupture de la période d'essai, Madame _____ totalisait plus de sept mois de grossesse, son congé maternité approchait puisqu'il était prévu au 10 avril 2022.

Ladite rupture coïncide donc avec l'époque à laquelle l'état de grossesse de Madame _____ est devenu manifeste.

La rupture de la période d'essai est donc survenue moins de deux semaines avant l'ouverture du droit à congé maternité de Madame

Ces circonstances font apparaître un lien entre la rupture de la période d'essai et l'état de grossesse de Madame

La SAS _____ plaide que " *personne ne s'est jamais aperçu de rien* " concernant un éventuel état de grossesse de Madame

A. Or, cette dernière qui totalisait déjà 7 mois de grossesse avait sollicité des autorisations d'absence pour des rendez-vous médicaux qui ne lui ont pas été refusés par sa hiérarchie.

La SAS _____ ne peut affirmer dans ce cadre ne s'être " *jamais aperçu de rien* " ; les rendez-vous médicaux de Madame

constituent une illustration complémentaire de ce constat.

Les allégations développées par la SAS _____ selon lesquelles la période d'essai n'aurait été rompue que parce que les compétences professionnelles de Madame _____ se seraient révélées insuffisantes ne sont pas prouvées, elles visent à dissimuler ses intentions de rompre prématurément la relation contractuelle en raison de l'état de grossesse de Madame

C'est pourquoi, la rupture est nulle car fondée sur un critère discriminatoire.

La situation de Madame _____ sur le marché de l'emploi lors de la rupture de la relation contractuelle, alors qu'elle totalisait 7 mois de grossesse, s'est avérée particulièrement difficile.

De plus, il est à noter que SAS _____ ne justifie d'aucune délégation de pouvoir accordée à Madame _____ dans le domaine des ressources Humaines, ni d'un organigramme qui permettrait de connaître le positionnement hiérarchique de cette dernière et apprécier s'il lui permettait d'agir ou non au nom de l'entreprise ; le contrat de travail de Madame

_____ est signé par Monsieur I _____ exerçant les fonctions de directeur exécutif et Monsieur _____ exerçant les fonctions de président.

Le courrier du 25 avril 2022 par lequel la SAS _____ a confirmé sa décision de rompre la période d'essai est pour sa part signé par Madame _____ en qualité de responsable Ressources humaines, en conséquence Madame _____, chef de groupe, ne disposait pas du pouvoir de signer la lettre de rupture de période d'essai de Madame

C'est pourquoi Madame _____ est en droit de demander au Conseil que sa rupture du contrat de travail est abusive. Mais de plus, Madame _____ n'a jamais reçu aucune remarque ou alerte sur sa prestation de travail.

La SAS _____ indique que " *l'entreprise n'était pas convaincue de son aptitude professionnelle à tenir le poste et forcé de constater que la situation ne s'est pas améliorée ensuite* "

La SAS produit une série de trois courriels adressés par Madame
à Madame
, le premier en date du 3 mars 2022, les deux suivants en date
du 17 mars 2022 (16 heures 25 et 18 heures 30). Il faut donc en déduire qu'à
compter du 3 janvier 2022 jusqu'à fin février 2022 Madame
ne s'est jamais vue adresser le moindre courriel
de N+1 relatif à la qualité de sa prestation de travail.

Pour la S.A.S Maître THUDÉROZ plaide :

Le 25 avril 2022, la SAS indiquent qu'elle avait constatée au cours de
la période d'essai un certain nombre de dysfonctionnements qui sont à l'origine
de cette décision. Ces éléments lui ayant été exposés par courriels à différentes
reprises.

Par ailleurs la SAS précise n'avoir aucune information quant à l'état de
grossesse de Madame

Aucune disposition n'exige que la délégation du pouvoir de licencier soit
donnée par écrit, elle peut être tacite et découlée des fonctions du salarié qui
conduit la procédure de licenciement.

Il n'est pas non plus exigé que la délégation de pouvoir soit portée à la
connaissance des salariés.

Lorsque le signataire appartenait à la société mère, la Cour de cassation
rappelle qu'il n'est pas nécessaire que la délégation de pouvoirs soit donnée par
écrit. La délégation découle des fonctions du salarié.

Il ne peut être contesté que Madame était la
responsable hiérarchique direct (N+1), titulaire entre autres du pouvoir
disciplinaire, et qu'à ce titre elle disposait d'une délégation de pouvoir
découlant de ses fonctions lui permettant de renouveler la période d'essai,
renouvellement non contesté, ou bien de le rompre.

Le moyen ainsi soulevé par Madame
est purement artificiel.

Au vu de ce qui précède, la SAS est en droit de demander au Conseil
de débouter Madame de toutes
ses demandes.

DISCUSSION :

L'article 1134 du Code Civil précise :

*" Les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont
faites.*

*Elles ne peuvent être révoquées que de leur consentement mutuel, ou pour les
causes que la loi autorise.*

Elles doivent être exécutées de bonne foi "

L'article L 1222-1 du Code du Travail précise : *" Le contrat de travail est
exécuté de bonne foi. "*

L'article 1382 du Code Civil précise :
" Tout fait quelconque de l'homme, qui cause à autrui un dommage, oblige celui par la faute duquel il est arrivé à le réparer. "

L'article 1315 du Code Civil précise :
" Celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver. "

Les articles 6, 7, 9, 13, et 142 du Code de Procédure Civile rappellent que : *"... les parties doivent apporter les preuves de leurs prétentions. "*

L'article 455 du Code de Procédure Civile précise :
" Le jugement doit exposer succinctement les prétentions respectives des parties et leurs moyens. Cet exposé peut revêtir la forme d'un visa des conclusions des parties avec l'indication de leur date. Le jugement doit être motivé..... "

L'article L 1235-1 du Code du Travail précise notamment que :
" ..., le juge, à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties ... Si un doute subsiste, il profite au salarié. "

L'article R. 1454-28 du code du travail indique les conditions et modalités d'exécution provisoire de droit et l'obligation de fixer la moyenne mensuelle brute des salaires.

Les dispositions de l'article R 1454-28 du Code du Travail, rappellent que sont exécutoires de droit à titre provisoire, les jugements ordonnant la délivrance de toutes pièces que l'employeur est tenu de remettre (bulletins de paie, certificat de travail ...) ainsi que les jugements ordonnant le paiement des sommes au titre des rémunérations et indemnités visées à l'article R 1454-14 du Code du Travail dans la limite de neuf mensualités.

Les articles L 131-1 et suivants du Code de Procédure Civile d'exécution disposent que tout juge peut, même d'office, ordonner une astreinte pour assurer l'exécution de sa décision ; que l'astreinte est considérée comme provisoire, à moins que le juge n'ait précisé son caractère définitif ; qu'elle est liquidée par le juge de l'exécution sauf si le juge qui l'a ordonnée reste saisi de l'affaire ou s'en est expressément réservé le pouvoir.

L'article L 131-4 du même code, dispose que le montant de l'astreinte provisoire est liquidé en tenant compte du comportement de celui à qui l'injonction a été adressée et des difficultés qu'il a rencontrées pour l'exécuter et elle est supprimée en tout ou partie s'il est établi que l'inexécution ou le retard dans l'exécution de l'injonction de juge provient, en tout ou partie, d'une cause étrangère.

L'article R 1455-12 précise :
" À moins qu'il en soit disposé autrement lorsqu'il est prévu que le Conseil des Prud'hommes statue en la forme des référés, la demande est portée à une audience tenue à cet effet aux jour et heures habituels des référés, dans les conditions prévues à l'article R 1455-9. Elle est formée, instruite et jugée dans les conditions suivantes :

1° Il est fait application des articles 486 et 490 du Code de Procédure Civile;
2° Le Conseil des Prud'hommes exerce les pouvoirs dont dispose la juridiction au fond et statue par ordonnance ayant autorité de la chose jugée relativement aux contestations qu'elle tranche ;

3° L'ordonnance est exécutoire à titre provisoire, à moins que le Conseil des Prud'hommes en décide autrement, sous réserve des dispositions de l'article R 1454-28.

Lorsque le Conseil des Prud'hommes statuant en la forme des référés est saisi à tort, l'affaire peut être renvoyée devant le Bureau de Jugement dans les conditions prévues à l'article R 1455-8 "

L'article 12 alinéa 2 du Code de Procédure Civile rappelle qu'il appartient au Juge de donner ou restituer l'exacte qualification des faits et actes litigieux sans s'arrêter à la dénomination que les parties en auraient proposée, qu'il en résulte que le Juge forme sa conviction au vu des éléments fournis et, au besoin, par des enquêtes ou des expertises ; il peut, à bon droit, refuser toutes mesures d'instruction complémentaires qui lui seraient demandées par l'une ou l'autre des parties au litige ou ne pas prendre l'initiative d'en ordonner s'il s'estime suffisamment informé ou s'il a la conviction qu'elles seraient inutiles ou encore lorsque le plaideur qui demande la mesure d'instruction n'a jusque-là pas contribué à la recherche de la preuve.

L'article 700 du Code de Procédure Civile précise :

*" Le juge condamné la partie tenue aux dépens ou qui perd son procès à payer :
1° A l'autre partie, la somme qu'il détermine, au titre des frais exposés et non compris dans les dépens ;*

2° Et, le cas échéant, à l'avocat du bénéficiaire de l'aide juridictionnelle partielle ou totale une somme au titre des honoraires et frais, non compris dans les dépens, que le bénéficiaire de l'aide aurait exposés s'il n'avait pas eu cette aide. Dans ce cas, il est procédé comme il est dit aux alinéas 3 et 4 de l'article 37 de la loi n° 91-647 du 10 juillet 1991.

Dans tous les cas, le juge tient compte de l'équité ou de la situation économique de la partie condamnée. Il peut, même d'office, pour des raisons tirées des mêmes considérations, dire qu'il n'y a pas lieu à ces condamnations. Néanmoins, s'il alloue une somme au titre du 2° du présent article, celle-ci ne peut être inférieure à la part contributive de l'Etat. "

L'article 696 du Code de Procédure Civile précise :

" La partie perdante est condamnée aux dépens, à moins que le juge, par décision motivée, n'en mette la totalité ou une fraction à la charge d'une autre partie.

Les conditions dans lesquelles il peut être mis à la charge d'une partie qui bénéficie de l'aide juridictionnelle tout ou partie des dépens de l'instance sont fixées par les dispositions de la loi n° 91-647 du 10 juillet 1991 et du décret n° 91-1266 du 19 décembre 1991. "

L'article 515 du Code de Procédure Civile précise :

" Or les cas où elle est de droit, l'exécution provisoire peut être ordonnée, à la demande des parties ou d'office, chaque fois que le juge l'estime nécessaire et compatible avec la nature de l'affaire, à condition qu'elle ne soit pas interdite par la loi.

Elle peut être ordonnée pour tout ou partie de la condamnation. "

Au vu des dires, conclusions et pièces des parties, il apparait au Conseil incontestable que :

*** sur le contrat de travail et la moyenne des salaires :**

Le contrat de travail établi par la S.A.S. _____ à Madame _____ le 3 JANVIER 2022 est un CDI à temps plein prévoyait une durée de travail de 35 heures hebdomadaire.

Le contrat de travail prévoyait une période d'essai d'une durée initiale de 2 mois renouvelable une fois (article 4 du présent contrat).

Au vu des bulletins de paie pour les périodes travaillées le Conseil fixera la moyenne mensuelle brute du salaire de Madame _____ à 2488,07 €.

*** sur la rupture du contrat de travail et ses conséquences :**

Le contrat de Madame _____ est un CDI, avec un(e) période d'essai renouvelable.

La SAS _____, est en droit de rompre à tout moment la période d'essai.

Toutefois, elle ne peut le faire pendant la grossesse de sa salariée.

Cette dernière affirme que son employeur ne pouvait pas être au courant de sa grossesse qui était visible et connue de ses collègues et donc de sa hiérarchie directe. Mais la salariée n'apporte pas la preuve écrite d'avoir informée sa direction de son état de grossesse.

En conséquence, le Conseil, jugera que la rupture du contrat de travail pendant la période d'essai n'est pas discriminatoire, ni liée à l'état de grossesse et débouter la salariée de sa demande de dommage et intérêts au titre d'une nullité de la rupture de la période d'essai.

Cependant, la SAS _____ évoque dans ses conclusions une insuffisance professionnelle comme motif à la rupture de la période d'essai.

Or le conseil constate que les greffes invoqués par la SAS _____ se contredit avec l'attribution des primes d'objectifs à la salariée, cette dernière avait donc une reconnaissance de ses compétences professionnelles, ceci impliquant que la rupture ne peut pas reposer sur une insuffisance professionnelle.

C'est pourquoi le Conseil condamnera la SAS _____ à payer à Madame _____ des dommages et intérêts pour rupture abusive de la période d'essai à hauteur de 4000 Euros.

*** sur l'article 700 du Code de Procédure Civile et les dépens demandés par les parties :**

Au vu de la situation économique des parties, et de l'équité, le conseil débouter la SAS _____ de sa demande au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile et des dépens, et la condamnera à verser à Madame _____ la somme de 1500 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure Civile ainsi qu'aux entiers dépens.

*** sur l'exécution provisoire :**

Au vu le d'affaire, il n'y a pas lieu d'ordonner d'exécution provisoire.

PAR CES MOTIFS :

Le Conseil de Prud'hommes de Lyon, Section Activités Diverses, statuant publiquement par mise à disposition au greffe de la juridiction, par jugement contradictoire et en premier ressort, après en avoir délibéré conformément à la loi,

FIXE le salaire moyen mensuel de Madame
à 2488,07 euros bruts;

DIT ET JUGE qu'il n'existe pas de nullité à la rupture du contrat de travail;

DIT ET JUGE la rupture de la période d'essai notifiée par la S.A.S.
à l'encontre de Madame est abusive;

En conséquence,

CONDAMNE la S.A.S. à payer à Madame
les sommes suivantes :

* 4000 € à titre de dommages et intérêts pour rupture abusive de la période d'essai ;

* 1500 € au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile;

DEBOUTE les parties de leurs demandes plus amples ou contraires;

CONDAMNE la S.A.S. aux entiers dépens de l'instance.

Ainsi rendu public par mise à disposition au greffe.

En foi de quoi le présent jugement a été signé par le Président et le Greffier.

LE GREFFIER

LE PRÉSIDENT

**COPIE CERTIFIÉE
CONFORME**

