

CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE LYON
Immeuble "le Britannia"
20 Bld Eugène DERUELLE
69432 LYON CEDEX 03

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

JUGEMENT

N° RG F 23/02920
N° Portalis DCYS-X-B7H-GMWQ

EXTRAIT DES MINUTES
DU SECRÉTAIRE GREFFEUR
DU CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE LYON

SECTION Encadrement

AFFAIRE

contre
S.A.S.U.

Audience du 30 OCT. 2025

Madame [REDACTED]

née le [REDACTED]

Lieu de naissance : [REDACTED]

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

S.A.S.U. [REDACTED]

Partie défenderesse représentée par Me Benoit MARTINEZ (Avocat au barreau de LYON)

- Composition du bureau de jugement :

Monsieur Christophe GARD, Président Conseiller Employeur
Monsieur Paul MEGROIAN, Conseiller Employeur
Madame Najla CHEBBI, Conseillère Salariée
Monsieur Bruno ANDRE, Conseiller Salarié
Assesseurs

Assistés lors des débats de Madame Céline CHARBONNERIAT, Greffier
En présence de Madame Alexandra SANCHEZ, greffier stagiaire

PROCÉDURE

- Date de la réception de la demande : 15 Décembre 2023
- Convocations envoyées le 09 Janvier 2024 pour l'audience du Bureau de Conciliation et d'Orientation du 04 Avril 2024
- Accusé de réception du défendeur signé le 12 Janvier 2024
- Non-conciliation et renvoi à la mise en état (émargement des parties au dossier)
- Ordonnance de clôture en date du 07 Novembre 2024 et renvoi à l'audience du Bureau de Jugement du 24 Avril 2025 (parties avisées le 07 Novembre 2024)
- Débats à l'audience de Jugement du 24 Avril 2025
- Prononcé de la décision fixé à la date du 04 Septembre 2025
- Délibéré prorogé à la date de ce jour
- Décision prononcée conformément à l'article 453 du code de procédure civile en présence de Madame Céline CHARBONNERIAT, Greffier

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

Décision signée par Monsieur Christophe GARD, Président (E) et par Madame Céline CHARBONNERIAT, Greffier.

LES FAITS

Madame [REDACTED] a été embauchée en contrat à durée indéterminée par la SAS [REDACTED] le 1^{er} août 2023, dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée, en qualité d'Acheteuse Frais Généraux, statut cadre.

Le contrat de travail de Madame [REDACTED] comportait une période d'essai d'une durée de 4 mois.

Au cours des mois d'août et septembre 2023 précédant la rupture du contrat de travail, Madame [REDACTED] a perçu un salaire mensuel brut moyen de 4.000 €.

Par courrier en date du 24 octobre 2023, la société [REDACTED] a notifié à Madame [REDACTED] la rupture de sa période d'essai prenant effet au 8 novembre 2023. A l'issue de la relation contractuelle, Madame [REDACTED] a été destinataire de ses documents de fin de contrat.

Par courrier de son Conseil en date du 13 novembre 2023, Madame [REDACTED] a contesté la rupture de sa période d'essai en indiquant que celle-ci était manifestement fondée sur un motif discriminatoire prohibé tenant à son état de grossesse, et en tout état de cause sur un motif non inhérent à ses compétences professionnelles. Par courrier du 21 novembre 2023, la société [REDACTED] a confirmé sa décision.

C'est dans ce contexte que Madame [REDACTED] a été contrainte de saisir le Conseil de Prud'hommes de Lyon pour contester la rupture de sa période d'essai, l'affaire a été enrôlée sous le n° RG 23/02920.

Les parties n'ayant pu parvenir à une solution amiable du litige devant le Bureau de Conciliation et d'Orientation en date du 04 Avril 2024. L'affaire se présente en l'état devant le Bureau de jugement du 24 avril 2025.

LES DEMANDES

Déposées par la demanderesse

Au dernier état de ses demandes exposées à la barre, Madame [REDACTED] demande au CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE LYON :

À titre principal,

JUGER que la rupture de la période d'essai est nulle car fondée sur un motif discriminatoire lié à l'état de grossesse de la demanderesse.

Subsidiairement,

JUGER que la rupture de la période d'essai est abusive.

En toute hypothèse,

CONDAMNER la société [REDACTED] au paiement de la somme de 24.000 € nets à titre de dommages et intérêts au titre de la nullité de la rupture de la période d'essai et à tout le moins au titre de son caractère abusif.

CONDAMNER la société [REDACTED] au versement de la somme de 2.000 € au titre des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile ;
LA CONDAMNER aux entiers dépens de l'instance ;

ORDONNER l'exécution provisoire de la décision à intervenir ;
JUGER que les sommes allouées porteront intérêts au taux légal.

Déposées par la défenderesse

La SAS [REDACTED] demande au Conseil de Prud'hommes de LYON de :

A titre principal

CONSTATER que l'état de grossesse de Madame [REDACTED] n'a jamais été un obstacle ni à son embauche, ni à la poursuite de son contrat de travail ; CONSTATER que seules les nombreuses carences professionnelles de Madame [REDACTED] ont justifié la rupture de la période d'essai,

En conséquence,

JUGER que la rupture de période d'essai est parfaitement justifiée ; DEBOUTER Madame [REDACTED] de ses demandes injustifiées ;

A titre subsidiaire, si par exceptionnel, le Conseil considérait la rupture de la période d'essai nulle :

CONSTATER que l'article L 1235-3-1 du code du travail ne s'applique pas à la rupture de la période d'essai ;

En conséquence,

REDUIRE significativement les dommages et intérêts attribués à Madame [REDACTED]

DEBOUTER Madame [REDACTED] de sa demande au titre de l'exécution provisoire.

CONDAMNER Madame [REDACTED] à verser à la société [REDACTED], la somme de 2 500 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ;

CONDAMNER Madame [REDACTED] aux entiers dépens.

MOYENS DES PARTIES

Vu les dispositions de l'article 455 du Code de Procédure Civile ;

Vu les conclusions déposées et développées oralement par le conseil de Madame [REDACTED], demanderesse ;

Et vu les conclusions déposées et développées oralement par le conseil de la SAS [REDACTED] partie défenderesse, lors de l'audience de jugement ;

Le Conseil des Prud'hommes de Lyon vu l'abondance des conclusions des deux parties, dit qu'il convient de s'y référer pour une présentation parfaitement exhaustive.

DISCUSSION

• **Sur la rupture abusive de la période d'essai**

En droit,

En application des dispositions de l'article L. 1231-1 du code du travail, les dispositions qui régissent la rupture du contrat de travail ne sont pas applicables pendant la période d'essai, et chacune des parties dispose, en principe, d'un droit de résiliation discrétionnaire sans avoir ainsi à alléguer des motifs.

Cependant, les dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail relatives

aux discriminations illicites sont applicables à la période d'essai. Dès lors, s'il est constaté que le salarié a été délibérément évincé pour l'un des motifs prohibés visés à l'article précité, la rupture de la période d'essai est nulle, et l'employeur s'expose à la réparation du caractère illicite de cette mesure.

Par ailleurs, si l'employeur peut sans motif et sans formalisme mettre fin à la période d'essai, il doit, lorsqu'il invoque un motif disciplinaire, respecter la procédure disciplinaire.

En application de l'article L1221-25 du code du travail, lorsque l'employeur a commis un abus, en détournant la finalité de la période d'essai, ou lorsque la rupture est mise en œuvre dans des conditions qui révèlent une intention de nuire ou une légèreté blâmable, la rupture de la période d'essai peut donner lieu à l'allocation de dommages et intérêts.

Est abusive la rupture motivée par des considérations non inhérentes à la personne du salarié, telles que la conjoncture économique.

La preuve de l'abus de droit incombe au salarié, et en cas de litige le juge apprécie l'ensemble de la situation, et non la seule motivation invoquée ou le caractère précipité de la rupture.

En fait,

Les éléments de contexte comme le fait que Madame [REDACTED] a été débauchée de son précédent employeur, et par ailleurs la chronologie des faits permet d'établir que c'est après avoir appris l'état de grossesse de Madame [REDACTED] que la société [REDACTED] a décidé de mettre fin à la période d'essai sans qu'aucune difficulté ou remarque sur les compétences professionnelles de Madame [REDACTED] n'ai été faite jusqu'alors.

Les éléments produits ont été collectés postérieurement à la rupture pour les besoins de la cause. Il ressort par ailleurs d'échanges de mails produits, que les dysfonctionnements étaient "*indépendants de* [REDACTED]" (pièce SAS [REDACTED] n°14).

Les éléments de fait produits par la salariée pris ensemble laissent donc supposer l'existence d'une discrimination en raison de son état de grossesse. Les pièces versées par l'employeur ne permettent pas de démontrer que la rupture de la période d'essai serait justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. En conséquence, la rupture de la période d'essai est jugée abusive.

Sur les conséquences financières

Selon l'article L.1231-1 du code du travail, les dispositions du titre III du livre II du code du travail relatif à la rupture du contrat de travail à durée indéterminée ne sont pas applicables pendant la période d'essai.

Il en résulte qu'en cas d'annulation de la rupture de la période d'essai survenue pour un motif discriminatoire, la rupture abusive ouvre droit à des dommages et intérêts en réparation du préjudice subi par le salarié du fait de cet abus de droit. En revanche le salarié ne peut prétendre ni à l'indemnité de préavis, ni au paiement de l'indemnité pour licenciement abusif ou nul selon l'article L1235-3 du code du travail.

Pour toutes ces raisons, le Conseil dit:

- Que la SAS [REDACTED] a détourné la période d'essai de sa finalité ;
- Que la rupture de la période d'essai est qualifiée de discriminatoire en raison de l'état de grossesse de Madame [REDACTED]

Et juge la rupture de la période d'essai, abusive. La SAS [REDACTED] est condamnée à verser à Madame [REDACTED] la somme de 12 000€ à titre de dommages et intérêts.

- **Sur la demande d'exécution provisoire du jugement**

L'article 515 du Code de Procédure Civile dispose que "*Hors 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*".

En conséquence, le Conseil ordonne l'exécution provisoire mais en la limitant à 6 000€ à la suite à la présente décision.

- **Sur les intérêts légaux**

Selon les dispositions des articles 1231-6 et 1231-7 du Code Civil, les intérêts légaux sur les dommages et intérêts seront comptés à partir de la date du prononcé du jugement. Les intérêts légaux sur les créances salariales seront comptés à partir de la date de réception de la convocation au bureau de conciliation et d'orientation par la défenderesse.

- **Sur les dépens**

Selon les dispositions de l'article 696 du Code de Procédure Civile, la SAS [REDACTED] succombant, supportera les dépens.

- **Frais de procédure (article 700 du Code de Procédure Civile)**

Madame [REDACTED] a dû engager des frais irrépétibles non compris dans les dépens pour faire valoir ses droits devant la juridiction prud'homale ;

Il ne paraît pas justifié de laisser à la charge de Madame [REDACTED] les frais qu'elle a dû engager pour la procédure ;

En conséquence, l'équité commande que la SAS [REDACTED] soit condamnée à payer à Madame [REDACTED] la somme de 2 000 € au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile,

La demande de la SAS [REDACTED] à ce titre sera rejetée.

PAR CES MOTIFS

Le Conseil de Prud'hommes de LYON, section Encadrement, après en avoir délibéré conformément à la loi, statuant publiquement par mise à disposition au greffe, par jugement contradictoire et en premier ressort :

JUGE que la rupture de la période d'essai de Madame [REDACTED] par la société [REDACTED] est abusive car fondée sur un motif discriminatoire lié à l'état de grossesse de la demanderesse

En conséquence :

CONDAMNE la SASU [REDACTED] au paiement de la somme de 12 000 € nets à Madame [REDACTED] au titre de dommages et intérêts au titre de la nullité de la rupture de la période d'essai et à tout le moins au titre de son caractère abusif.

CONDAMNE la SASU [REDACTED] au versement de la somme de 2.000 € à Madame [REDACTED] au titre des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile ;

CONDAMNE la SASU [REDACTED] aux entiers dépens de l'instance ;

ORDONNE l'exécution provisoire de la décision à intervenir dans la limite de 6 000€;

DIT que les sommes attribuées à Madame [REDACTED] au titre des dommages et intérêts seront majorées des intérêts légaux à compter de la date de prononcé du présent jugement.

DEBOUTE la SASU [REDACTED] de l'intégralité de ses demandes reconventionnelles

DEBOUTE Madame [REDACTED] du surplus de ses demandes

RAPPELLE qu'à défaut de règlement spontané des condamnations prononcées par la présente décision et qu'en cas d'exécution par voie extrajudiciaire, les sommes retenues par l'huissier instrumentaire en application des dispositions de l'article 10 du décret du 8 mars 2001, portant modification du décret du 12 décembre 1996, devront être supportées par la société défenderesse en sus de l'indemnité mise à sa charge sur le fondement des dispositions de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

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

COPIE CERTIFIÉE
CONFORME

LE PRÉSIDENT

