

**ESSAI** Rupture – Maternité – Protection dans l’emploi – Discrimination – Trouble manifestement illicite – Réintégration.

CONSEIL DES PRUD’HOMMES D’ANNONAY (référé – départage) 17 février 2017  
APAJH Ardèche Samsah contre J. et UD CGT Ardèche

**MOTIFS**

Attendu que la contestation formée est, de par sa nature (rupture d’un contrat de travail), le motif invoqué au soutien de la nullité (discrimination), et

la prétention formulée (réintégration) constitutive, si elle s’avérait fondée, d’un trouble manifestement illicite (rupture illégale de la période d’essai) fondant la compétence de la juridiction des référés ; que

le moyen tiré de l'incompétence de la présente formation est en conséquence écarté ;

Attendu que le syndicat CGT intervenait aux côtés de la demanderesse etès qualités de partie principale (cf. réclamations spécifiques) et ce dès l'audience initiale de référés ; que, nonobstant l'omission d'enregistrement de cette intervention par le Conseil de prud'hommes, l'employeur était directement informé, dix jours avant l'audience, de cette intervention et des conclusions développées ; que la réitération de cette intervention au stade de l'audience de départage est, de plus, parfaitement en la forme recevable ; que ledit syndicat justifie de ses statuts, de leur dépôt et du mandat spécial délivré par l'autorité habilitée à Mme R., déléguée syndicale au sein de l'APAJH ; que ledit syndicat, qui intervient pour la défense des intérêts collectifs des salariés, conformément à l'objet de ses statuts, en son nom personnel, peut se faire représenter par tout membre de la section dûment habilité ; que la notion de défenseur syndical n'a pas lieu à s'appliquer en ce cas ; que la possible discrimination réalisée légitime sur le fond cette intervention (cf. statuts : protection des droits des salariés) ; que sont donc écartés les moyens et exceptions soulevés de ces chefs ;

Attendu que le non-respect en la forme d'une attestation ne saurait suffire à écarter des débats les faits relatés par le témoin (impact restreint à la force et valeur probante dudit témoignage) ; que les dires de M. L. (pièce n°9 de la demanderesse) sont donc reçus à titre de simples renseignements ;

Attendu que l'employeur était avisé de l'état de grossesse de la salariée le 5 juillet 2016, information confirmée le 25 août 2016 ; que l'entretien du 25 août 2016 entre le représentant dudit employeur et la salariée en présence de la chef de service ne faisait l'objet d'aucun avis ou invitation préalable spécifique à destination de Mme J. ; que cet entretien s'inscrivait dans un ensemble d'entretiens individuels plus ou moins annoncés entre la direction et les salariés dans le cadre du démarrage du service nouvellement créé ; que rien ne permet d'affirmer que cet échange du 25 août 2016 avait été planifié et avait pour objectif particulier, s'agissant de Mme J., l'évaluation de cette dernière (au cours de la période d'essai) ; qu'il est patent que ledit entretien impactait défavorablement la salariée ; que, pour autant, les observations faites par l'employeur et les objectifs soi-disant définis par lui au cours dudit entretien ne faisaient l'objet d'aucun écrit contradictoire (pièce n°7, peu probante relativement à sa date d'élaboration et manifestement non transmise à l'intéressée), pas plus qu'il n'était officiellement arrêté et fixé un nouvel d'entretien d'évaluation ayant pour finalité la vérification de l'accomplissement des objectifs fixés ; que, d'ailleurs, le contrat de travail de l'intéressée n'était accompagné d'aucun descriptif exact de ses missions, la fiche de poste élaborée à cette fin l'ayant été l'avant-veille de l'entretien du 29 septembre 2016 ; que, lors de l'entretien du 29 septembre 2016, il était

évoqué, outre des manquements et insuffisances de la salariée à ses missions, une question de posture de celle-ci et de confiance, et ce manifestement pour partie en lien avec son état de grossesse et sa revendication (énoncée le 25 août 2016, à bénéficier des dispositions de la convention collective applicables aux femmes enceintes, allègement d'horaires) ; que les témoignages recueillis sont soit contradictoires, soit peu déterminants relativement aux qualités professionnelles de l'intéressée et à ses éventuels manquements ; que, même à admettre des insuffisances, celles-ci apparaissent peu pertinentes dans un contexte de création de service, avec une organisation défaillante, des objectifs indéfinis, une fiche de poste élaboré le 27 ou 28 septembre 2016 pour une embauche au 16 juin 2016, et une activité très partielle de l'intéressée au sein de ladite association (cf. horaires de travail au contrat) ;

Attendu que ces considérations permettent de retenir que l'état de grossesse de l'intéressée, et plus précisément sa posture en lien avec cet état, notamment son manque de transparence et de confiance à l'égard de l'employeur (information retardée de son état de grossesse) et sa revendication de droits attachés à cet état (cf. pièce n°7 de l'employeur soulignant l'aspect revendicatif de l'intéressée et corroborant le caractère déterminant de ce comportement), étaient des éléments évoqués pour l'appréciation du maintien ou pas de celle-ci à son poste ; que la recherche d'une remplaçante par la chef de service pendant le temps du congé maternité de la salariée ne saurait faire la démonstration de l'absence de prise en compte de ces éléments pour l'appréciation du maintien ou pas de la relation contractuelle, et ce d'autant que la décision prise à l'issue de l'entretien du 29 septembre 2016 ne l'était pas par elle (chef de service), mais par le directeur (supérieur hiérarchique) ; que, nonobstant la relative liberté attachée à la rupture des relations contractuelles au cours de la période d'essai, celle-ci ne doit pas, pour autant, être fondée sur des motifs discriminants ; qu'en l'espèce, des éléments factuels constitutifs de discrimination (cf. *supra* : état de grossesse et posture relative à cet état et aux droits afférents) étaient susceptibles de soutenir la décision de rupture de la période d'essai ; que l'employeur ne démontre, pas pour sa part (en réponse), la réalité des insuffisances professionnelles, le non-accomplissement d'objectifs précis et impartis (cf. absence de toute notification d'observations et manquements) et la pertinence de ces manquements dans un contexte confus tant en termes de missions que d'organisation ; qu'eu égard en sus au temps très partiel effectué par l'intéressé, et au démarrage lent du service (un seul entretien avec un usager fin juillet 2016), il n'était jamais évoqué une possible reconduction de la période d'essai ou l'examen reporté du devenir de la relation contractuelle au terme de la période initiale (16 octobre 2016), corroborant ainsi le caractère déterminant des éléments discriminants relevés ; qu'il convient donc

de juger que la rupture des relations contractuelles en période d'essai était fondée sur des motifs discriminants emportant par suite nullité de cette rupture ; qu'au regard du fondement textuel de cette nullité (discrimination) et de la sanction attachée, et ce sans distinction de temporalité (pendant ou après période d'essai) au sein de la relation contractuelle, la demande de réintégration est recevable (cf. demande présentée au visa des dispositions des articles L. 1132-1 et suivants et L. 1132-4, et non L. 1225-4 et L. 1225-71 du Code du travail) ;

Attendu que la demande de dommages et intérêts non explicités en droit et en fait (nature et quantification du préjudice) et, en outre, non justifiée par de quelconques éléments (énonciations et pièces) est rejetée ;

Attendu que l'intervention du syndicat CGT, jugé recevable en qualité de partie principale (cf. *supra*), donne lieu à l'allocation de dommages et intérêts symbolique, soit 1 € en l'absence, en l'espèce, d'un préjudice quantifiable et justifié au-delà de la défense des intérêts et droits collectifs des salariés ;

Attendu que l'équité commande d'allouer à la salariée et au syndicat CGT des indemnités au titre des dispositions de l'article 700 du CPC à hauteur de la somme de 300 € pour chacun ;

Attendu que la défenderesse, qui succombe à l'instance, en supporte les entiers dépens ;

PAR CES MOTIFS.

Juge la formation des référés compétente pour connaître du litige sur le fondement du trouble manifestement illicite.

Juge l'intervention du syndicat CGT, partie principale, recevable en la forme et au fond.

Reçoit le témoignage de M. L. à titre de simples renseignements.

Juge la rupture du contrat de travail liant Mme J. à l'APAJH Ardèche pendant la période d'essai fondée sur un motif discriminant (état de grossesse et revendications en lien).

Juge ladite rupture nulle.

Ordonne la réintégration de l'intéressée à son poste de travail et ce sous astreinte de 20 € par jour de retard à compter de l'échéance d'un délai d'un mois suivant la date de la présente décision.

Condamne l'APAJH Ardèche à payer à l'Union départementale des Syndicats CGT de l'Ardèche la somme de 1 € à titre de dommages et intérêts.

(Mme Tempere, prés. – M. Pellorce, mand. synd – M<sup>e</sup> Sylvan, av.)

#### Note.

« *Vingt fois sur le métier remettez votre ouvrage* », Nicolas Boileau, Art Poétique, Chant I (1674).

Une salariée embauchée le 16 juin 2016 par l'Association pour Adultes et Jeunes Handicapés (APAJH) de l'Ardèche en qualité de psychologue, s'est vue

informée de la fin de sa période d'essai le 4 octobre, après avoir annoncé son état de grossesse (la salariée était soumise à une période d'essai d'une durée de quatre mois selon la convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966). Recrutée à quart de temps dans le cadre de la création du Service d'accompagnement médico-social pour adultes handicapés (SAMSAH) de Privas, sa fonction de psychologue n'était définie ni dans son contrat de travail, ni dans la convention collective.

Le 25 août, lors d'un entretien informel avec le Directeur de l'APAJH 07, la salariée constatait une dégradation soudaine et notable des relations avec son employeur. Après un entretien le 29 septembre 2016 où, convoquée, elle a demandé l'assistance d'un délégué du personnel lui-même psychologue, il lui est notifié le jour même la fin de sa période d'essai.

La salariée s'adresse alors à la CGT qui l'aide à saisir, avec un défenseur syndical, le Conseil des prud'hommes d'Annonay sous la forme des référés, pour demander l'annulation de la rupture anticipée de sa période d'essai au motif d'une discrimination liée à l'état de grossesse et, par voie de conséquence, sa réintégration sous astreinte.

Lors de l'audience du 23 novembre 2016, les débats ont été difficiles, débutant notamment par le refus du Conseil de prendre en compte l'intervention de l'UD CGT pourtant signifiée, au motif de conclusions non parvenues au greffe, alors même que la partie adverse les avait reçues.

Cette audience aboutissait à un partage de voix. L'audience de départage était fixée au 24 janvier 2017, date à laquelle l'UD CGT de l'Ardèche intervenante volontaire était représentée par la déléguée syndicale de l'APAJH 07.

Par une ordonnance du 17 février 2017, le juge départiteur inflige un cinglant rappel à la loi à l'association qui a pour objet de « *promouvoir la dignité et la pleine citoyenneté des personnes handicapées en oeuvrant pour leur complet épanouissement et leur meilleure intégration à toute forme de vie sociale et professionnelle* » :

– en réaffirmant d'une part que le « *syndicat qui intervient pour la défense des intérêts collectifs des salariés conformément à l'objet de ses statuts en son nom personnel peut se faire représenter par tout membre (...) dûment habilité* », « *que la notion de défenseur syndical n'a pas lieu à s'appliquer dans ce cas* » (question soulevée par la défense) et « *que la possible discrimination réalisée légitime sur le fond cette intervention* » ;

– et sur le fond « *que nonobstant la relative liberté*

*attachée à la rupture des relations contractuelles au cours de la période d'essai, celle-ci ne doit pas pour autant être fondée sur des motifs discriminants... (état de grossesse et revendications en lien) ».*

L'ordonnance confirme la pleine compétence du juge des référés pour faire cesser un trouble manifestement illicite (1) (dans le cas présent, une discrimination).

L'ajout de l'état de grossesse dans la liste des discriminations interdites à l'article L1132-1 du Code du Travail (ex-L.122-45), est issu de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes (2). L'article L1225-1 interdit plus précisément à l'employeur de prendre en considération l'état de grossesse pour rompre le contrat de travail au cours d'une période d'essai.

Le Défenseur des Droits a pris des décisions explicites concernant la nullité des ruptures de périodes d'essai en raison de l'état de grossesse (18 novembre 2011 et 22 octobre 2014) qui ont été suivies de décisions conformes de la juridiction saisie (3), ainsi que d'une décision cadre (4). La Cour d'appel de Versailles avait déjà pris une telle décision, le 11 février 2010 (5).

Si, le 30 avril 2014, la Cour de cassation avait incidemment validé une décision en ce sens à

l'occasion d'un pourvoi contre un arrêt rendu le 4 septembre 2012 par la Cour d'appel d'Orléans, c'était à propos de la réparation du préjudice découlant de la nullité de la rupture et du montant des salaires à allouer à une salariée (6), cette question n'est pas directement tranchée par la Haute Juridiction.

Pourtant, par arrêt du 16 février 2005 publié au bulletin, la Cour de cassation a confirmé que les dispositions de l'article L122-45 du Code du Travail (devenu L.1132-1) étaient « applicables à la période d'essai » (7). Depuis lors la règle de droit est devenue explicite sur la question de la grossesse en période d'essai. Il s'agissait en l'espèce d'une discrimination à raison des problèmes de santé du salarié.

Le débat, dans ce genre d'affaire, porte moins sur le principe du droit applicable que sur la preuve de la connaissance par l'employeur de l'état de grossesse et sur la prise en compte de cet état en présence de multiples autres motifs de rupture mis en avant.

Une belle décision, une salariée rétablie dans ses droits, même si les dommages et intérêts alloués au syndicat, qui a porté tout le dossier, sont dérisoires : l'euro symbolique !

**Yves Rouspard,**  
UD CGT Ardèche

(1) S. Mraouahi, « Du bon usage du référé prud'homal », Dr. Ouv. 2017 p. 290.

(2) Article 2 modifiant alors l'article L 122-45 du Code du travail

(3) Conseil de prud'hommes d'Angoulême, section encadrement, le 3 septembre 2012 ; Conseil de prud'hommes de Toulouse, section encadrement, le 30 mars 2015 ; voir également conseil de prud'hommes de Rennes, section encadrement, le 8 juillet 2013.

(4) MLD 2015-170 du 2 juillet 2015.

(5) CA Versailles 11 fév. 2010, n° RG 09/00463.

(6) Cass. Soc. 30 avr. 2014, n° 12-26387.

(7) Cass. Soc. 16 févr. 2005, n°02-43402, Bull. V n° 52.