

AFFAIRE PRUD'HOMALE

COUR D'APPEL DE LYON

CHAMBRE SOCIALE C

ARRÊT DU 16 JUIN 2017

La société E spécialisée dans la production et la vente de vêtements pour femmes de grande taille, recherchait une responsable de magasin en vue de l'ouverture, programmée au 1er octobre 2014, d'une boutique à Saint Etienne.

A cette fin, elle signait avec Madame Y un contrat de travail, daté du 1er octobre 2014, stipulant son embauche en qualité de responsable de magasin sur Saint Etienne ainsi qu'une période d'essai de deux mois.

Par courrier, en date du 30 septembre 2014, la société E notifiait à Madame Y la fin de sa période d'essai considérée comme non concluante.

Le 27 octobre 2014, Madame Y saisissait le Conseil de Prud'hommes de Saint Etienne aux fins de condamnation de la société E à lui payer les sommes de:

- 1 783,53 € à titre de dommages et intérêts pour non-respect de la procédure de licenciement,
- 3 567,06 € à titre de dommages et intérêts pour rupture abusive du contrat de travail
- 1 500 € au titre de l'article 37 de la loi du 10 juillet 1991.

Par jugement du 1er mars 2016, le Conseil de Prud'hommes de Saint Etienne disait abusive la rupture du contrat de travail de Madame Y et condamnait la société E à lui payer les sommes de:

- 1 783,53 € à titre de dommages et intérêts pour non-respect de la procédure de licenciement,
- 3 567,06 € à titre de dommages et intérêts pour rupture abusive du contrat de travail
- 1 500 € au titre de l'article 37 de la loi du 10 juillet 1991.

Par courrier reçu le 4 avril 2016 au greffe de la Cour d'appel de Lyon, la société E interjetait appel du jugement précité.

L'affaire était plaidée à l'audience du 13 avril 2017 et mise en délibéré à ce jour par mise à disposition au greffe.

La société E demande à la Cour d'infirmer le jugement déféré dans toutes ses dispositions, de débouter Madame Y de toutes ses demandes et de la condamner à lui payer une indemnité de 2 000 € au titre de ses frais irrépétibles.

Madame Y demande à la Cour, à titre principal, de confirmer le jugement déferé et de condamner la société E à lui payer une indemnité compensatrice de préavis de 5 350,59 € outre une indemnité compensatrice de 535,06 €.

A titre subsidiaire, elle demande la condamnation de la société E à lui payer la somme de 3 567,06 € à titre de dommages et intérêts pour rupture abusive du contrat de travail, outre 475,60 € à titre de rappel de salaire et 47,56 € à titre de congés payés afférents.

En toutes hypothèses, elle demande la condamnation de la société E à lui remettre son certificat de travail, son bulletin de salaire et l'attestation destinée à Pole emploi conformes à l'arrêt à intervenir sous astreinte de 100 € par jour de retard, ainsi qu'à lui payer une somme de 2 000 € de dommages et intérêts pour procédure dilatoire et une indemnité de 2 000 € au titre de ses frais irrépétibles.

Conformément aux dispositions de l'article 455 du code de procédure civile, la Cour se réfère, pour un plus ample exposé des moyens et prétentions des parties, à leurs conclusions écrites précitées, qu'elles ont fait viser par le greffier lors de l'audience de plaidoiries et qu'elles ont à cette occasion expressément maintenues et soutenues oralement en indiquant n'avoir rien à y ajouter ou retrancher.

MOTIFS DE LA DÉCISION

Chacune des parties ayant comparu, le présent arrêt sera contradictoire.

Selon les dispositions de l'article L 1221-20 u 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 période d'essai a impérativement pour point de départ le commencement de l'exécution du contrat de travail, ce qui la distingue du test professionnel se situant avant la conclusion dudit contrat. Les parties ne peuvent par avance renoncer aux règles applicables au licenciement et par là même convenir de différer le point de départ de l'essai.

Lorsque le contrat de travail est rompu avant d'avoir fait l'objet d'un commencement d'exécution, l'employeur ne peut pas se prévaloir des dispositions contractuelles relatives à la période d'essai.

Dès lors que le contrat de travail n'a pas débuté, la période d'essai n'a pas pu produire effet et la rupture du contrat de travail avant sa prise d'effet s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse donnant droit à dommages et intérêts et à une indemnité de préavis quant bien même le contrat n'a pas fait l'objet d'un commencement d'exécution.

En l'espèce, le contrat de travail liant les parties est en date du 1er octobre 2014, et stipule que Madame Y est engagée à partir du 1er octobre 2014 en qualité de responsable de magasin. Il stipule aussi qu'il est conclu pour une durée indéterminée et qu'il ne deviendra définitif qu'à l'issue d'une période d'essai de deux mois, renouvelable une fois, et qui expirera le 31 janvier 2015.

La société E produit une lettre recommandée en date du 30 septembre 2014 informant Madame Y que la période d'essai au sein de l'établissement n'est pas concluante et lui notifiant la fin de leur collaboration à compter du 30 septembre 2014.

Or, le contrat de travail de Madame Y prenait effet au 1er octobre 2014 et ne peut avoir été rompu, le 30 septembre 2014, soit à une date antérieure à sa prise d'effet. Dès lors que la période d'essai a pour point de départ, la date de prise d'effet du contrat, celle de Madame Y prend effet au 1er octobre 2014.

La société E ne produit aucun avenant établissant l'accord des parties pour fixer la prise d'effet du contrat de travail à la date qu'elle allègue, le 26 septembre 2014.

Sa décision unilatérale de délivrer un bulletin de paye correspondant à 28 heures de travail entre les 26 et 30 septembre 2014 ne saurait, en l'absence de consentement de Madame Y, constituer un accord des parties pour reporter la prise d'effet du contrat de travail au 26 septembre 2014.

Madame Y reconnaît s'être rendu au siège de la société E, à Paris, le 18 septembre 2014, avoir signé son contrat de travail le lendemain avant de se rendre au magasin de la Rue de Rivoli, puis à celui de la XXX, le XXX avant de rejoindre son domicile à Saint Etienne. Cette chronologie est confirmée par sa facture d'hôtel ayant pour objet les deux nuits des 18 et 19 septembre 2014, ladite chronologie n'ayant pas été contestée par l'employeur dans ses observations écrites de première instance mentionnant que le 'rappel chronologique exposé dans les écritures de Madame Y suffit à démontrer l'absence de bien-fondé de sa demande'.

Enfin, la valeur probante du témoignage de Madame Z, produit pour la première fois devant la Cour, et en date du 6 avril 2017, pose question en ce qu'il porte sur des faits ayant une ancienneté de plus de deux ans et demi. En tout état de cause, le témoin fait seulement état de la présence de Madame Y pendant deux jours sans préciser les dates et ne permet donc pas d'établir un commencement d'exécution du contrat à la date du 26 septembre 2014.

Il s'en déduit que la période d'observation reconnue par Madame Y, en date des 18,19 et XXX, ne peut constituer la preuve, alléguée par l'employeur, d'un commencement d'exécution du contrat de travail à compter du 26 septembre 2014.

Il s'en déduit que l'employeur a rompu le contrat de travail de Madame Y avant sa prise d'effet et que cette rupture s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Par conséquent, le jugement déféré, ayant qualifié la rupture du contrat de travail de Madame Y de licenciement sans cause réelle et sérieuse, sera confirmé.

- Sur les conséquences financières du licenciement sans cause réelle et sérieuse,

Au titre de l'indemnité de préavis, il résulte de la classification de la convention collective que les responsables de magasin n'ont pas de pouvoir d'encadrement et relèvent du statut d'employé, leur classification correspondant à vendeur 2e échelon ancien coefficient 190 devenu niveau III-3.

Si la qualification de cadre a été noté par erreur sur l'attestation Pôle emploi, la même ligne mentionne 'non' à coté de 'statut cadre ou assimilé'. De plus, la période d'essai de Madame Y était de deux mois

contre trois mois applicables à un cadre et son bulletin de salaire confirme des cotisations versées au régime de retraite complémentaire et de prévoyance Employé non cadre.

L'article 7 de la convention collective de l'habillement stipule un préavis d'une durée d'un mois pour les employés de sorte qu'il sera alloué à Madame Y une indemnité compensatrice de préavis d'un montant de 1 783,53 € outre 178,35 € à titre d'indemnité de congés payés afférents.

Par ailleurs, en application des dispositions de l'article L 1235-5 du code du travail, les salariés ayant moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise peuvent prétendre, en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse ainsi qu'en cas d'inobservation de la procédure de licenciement, à une indemnité calculée en fonction du préjudice subi ainsi qu'à une autre somme pour non-respect de la procédure de licenciement.

Madame Y n'ayant pas été convoquée à un entretien préalable à son licenciement, la procédure de licenciement n'a pas été respectée et le premier juge lui a donc valablement allouée une indemnité de 1 783,53 € à ce titre.

Madame Y, âgée de 35 ans, justifie avoir été indemnisée par Pôle emploi du 1er octobre 2014 au 30 avril 2015 et avoir subi un préjudice financier justement réparé par le premier juge par l'allocation de la somme de 3 567,06 € correspondant à deux mois de salaire.

En définitive, le jugement déféré sera confirmé dans toutes ses dispositions sauf à y ajouter la condamnation de l'employeur au paiement de l'indemnité compensatrice de préavis de 1 783,53 € outre indemnité de congés payés afférents.

- Sur les demandes accessoires,

La société E sera condamnée à remettre à Madame Y, un certificat de travail, un bulletin de salaire et une attestation destinée à Pôle emploi conformes au présent arrêt dans un délai de trois semaines à compter du prononcé du présent arrêt et à l'expiration dudit délai, sous astreinte provisoire de 30 € par jour de retard sans qu'il y ait lieu de s'en réserver la liquidation.

La société E, partie perdante, supportera les dépens d'appel.

L'équité commande de faire application des dispositions de l'article 37 de la loi du 10 juillet 1991 et de condamner la société E à payer à Maître V., avocat de l'intimée, une indemnité de 1 300 € à ce titre, à charge pour cette dernière de renoncer au bénéfice de l'aide juridictionnelle.

Le caractère abusif de l'appel de la société E n'est pas établi et la demande de dommages et intérêts à ce titre sera rejetée.

PAR CES MOTIFS :

La Cour, statuant par arrêt contradictoire mis à disposition des parties après que ces dernières aient été préalablement avisées dans les conditions prévues à l'article 450 alinéa 2 du code de procédure civile, confirme le jugement déféré dans toutes ses dispositions.